



รายงานวิจัย

เรื่อง

ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

The Potential of Problem Solving Particulate Matter (Pm2.5) of
Subdistrict Administrative Organization Amphoe Bang Kruai
Nonthaburi Province

โดย

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่องานวิจัย: ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ชื่อผู้วิจัย: เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและปฏิบัติงาน จำนวน 166 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา ทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) โดยใช้ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ เป็นตัวแปรพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) พบว่า การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง รายได้ แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ได้ร้อยละ 87 สร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนเต็ม (ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM 2.5) = 804 + .410 (ระดับการศึกษา) + .085 (ประสบการณ์ทำงาน) + .110 (ตำแหน่ง) + .610 (รายได้) + .213 (แรงจูงใจในการแก้ปัญหา) + .192 (คุณลักษณะการแก้ปัญหา) + .291 (ทักษะในการปฏิบัติ) สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน $Z_{\text{ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM 2.5)}} = 1.155 (Z_{\text{ระดับการศึกษา)}} + 3.882 (Z_{\text{ประสบการณ์ทำงาน)}} + 0.224 (Z_{\text{ตำแหน่ง}}) + 3.825 (Z_{\text{รายได้}}) + 0.254 (Z_{\text{แรงจูงใจในการแก้ปัญหา}}) + 0.203 (Z_{\text{คุณลักษณะการแก้ปัญหา}}) + 0.433 (Z_{\text{ทักษะในการปฏิบัติ}})$

คำสำคัญ: ศักยภาพ มลพิษทางอากาศ (PM 2.5) องค์การบริหารส่วนตำบล

Research Title: Potential of Problem Solving Particulate Matter (PM 2.5) of Subdistrict Administrative Organization Amphoe Bang Krui Nonthaburi Province

Researcher: Saovanard Leklersindhu

Year: 2020

Abstract

The purposes of this research were (1) to study potential of problem solving particulate matter (PM2.5) (2) to study problem solving motivation, problem solving characteristics and practical skills of subdistrict administrative organization. (3) to create predictive equation for the potential of problem solving particulate matter (PM2.5) of subdistrict administrative organization amphoe bang kruai nonthaburi province. The sample group was 166 Manager and Operator selected through Simple Sampling. The statistical in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis by using the Computer program. The results were as follows: (1) The potential of problem solving particulate matter (PM2.5) overall was at a high level (2) The problem solving motivation, problem solving characteristics and practical skills overall was at a high level (3) For the forecast multiple regression analysis using personal status factors, problem solving motivation, problem solving characteristics and practical skills as a forecast variable. Found education, work, experience, position, income, problem solving motivation, problem solving characteristics and practical skills was a factor that affects the potential of problem solving particulate matter (PM2.5) at .05 level significance. The forecast equations for potential of problem solving particulate matter (PM2.5) were 87 percent. The forecast equations were as follows: Equation of raw score $Y = .804 + .410$ (education) + .085 (experience) + .110 (position) + .610 (income) + .213 (problem solving motivation) + .192 (problem solving characteristics) + .291 (practical skills) Equation of standard score $Z = 1.155 (Z_{\text{education}}) + 3.882 (Z_{\text{experience}}) + 0.224 (Z_{\text{position}}) + 3.825 (Z_{\text{income}}) + 0.254 (Z_{\text{problem solving motivation}}) + 0.203 (Z_{\text{problem solving characteristics}}) + 0.433 (Z_{\text{practical skills}})$

Keywords: Potential, Particulate Matter (PM 2.5), Sub district Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีการศึกษา 2562 โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.อนาวุฒิ ชูทรัพย์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ดร.สันธยา ดารารัตน์ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี สำเภาทอง รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และได้รับความเมตตา ความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แหวนเพชร ซึ่งเป็นที่ปรึกษา ได้ให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา ไห้ถ้อย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต รัชตพิบูลภพ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์ อิมประเสริฐ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งคอยแนะนำเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณนายกองค้การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในส่วนของข้อมูลและสถานที่ในการศึกษาวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบุพการี ตลอดจนครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยอันทรงคุณค่าสืบไป

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

พฤศจิกายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ของงานวิจัย.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้.....	21
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือ.....	24
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงาน	29
2.6 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับฝุ่นละออง	33
2.7 แนวคิดการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย.....	40
2.8 ข้อมูลทั่วไปของอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.....	53
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	59

สารบัญ (ต่อ)

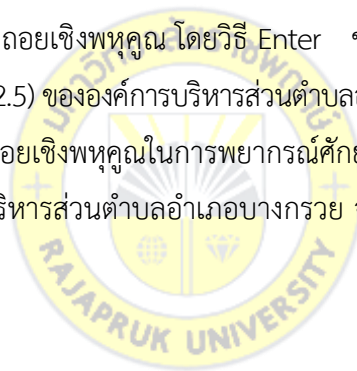
	หน้า
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.....	68
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.....	74
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถอดรอยเชิงพหุคุณระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควัน ขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.....	81
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	85
5.2 อภิปรายผล.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	92
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	92
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
ประวัติผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความแตกต่างระหว่างฝุ่นขนาดใหญ่และฝุ่นขนาดเล็กตามแหล่งกำเนิดและแหล่งที่มา ของฝุ่นละออง.....	35
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี .	59
3.2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี	61
4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	66
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการเตรียมพร้อม.....	68
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการป้องกัน.....	69
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีด้านการฟื้นฟู	70
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการช่วยเหลือ.....	71
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดสรรงบประมาณ.....	72
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม	73
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.....	74
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการป้องกัน.....	75
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความกระตือรือร้น.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความร่วมมือ.....	77
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม.....	78
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.....	79
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการแก้ปัญหาคุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม.....	80
4.15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter ของการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี...82	82
4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณในการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี	83



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	58



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มลพิษทางอากาศของประเทศไทยอันเนื่องมาจากหมอกควันในเกือบทุกภูมิภาคกำลังเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ (Country Issue) ที่มีการดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากมีผลกระทบต่อประชาชนและประเทศในวงกว้างทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์มลพิษฝุ่นขนาดจิ๋วหรือมลพิษทางอากาศ PM2.5 (ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน) ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ที่สูงเกินค่ามาตรฐานทำให้เป็นอันตรายต่อสุขภาพได้ทวีความรุนแรงขึ้นอยู่ในระดับที่เริ่มมีผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งผลกระทบต่อเชิงลบในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจของประเทศ สาเหตุอาจเกิดจากหลายปัจจัยประกอบกัน เช่น รถยนต์ที่สภาพเครื่องยนต์เก่าเผาไหม้ไม่สมบูรณ์และปล่อยควันพิษออกมา โรงงานอุตสาหกรรมที่ปล่อยเขม่าควันเกินค่ามาตรฐาน โครงการก่อสร้างที่ทำให้เกิดฝุ่นฟุ้งกระจายโดยไม่ได้มีมาตรการจัดการที่ดี และการทำการเกษตรโดยทำการเผาพื้นที่ รวมถึงสภาพอากาศที่มีลักษณะแบบอากาศนิ่งและสภาพอากาศปิด ทำให้ฝุ่นละอองในอากาศไม่สามารถลอยตัวขึ้นทำให้มีการสะสมเพิ่มขึ้นมากกว่าปกติ จึงทำให้ระดับความเข้มข้นของฝุ่นละอองสูงขึ้นเกินกว่าที่ควรจะเป็น

มลพิษอนุภาคฝุ่นในอากาศเป็นพิษภัยที่มองไม่เห็นเนื่องจากมีขนาดเล็กที่เล็ดลอดเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจ และเข้าสู่อวัยวะที่สำคัญของร่างกาย เช่น ปอด และกระแสเลือด โดยหากฝุ่นละอองขนาดเล็กที่เป็นตัวนำเชื้อโรคก็จะมีโอกาสเกิดโรคร้ายแรงมากขึ้นได้ ฝุ่นพิษ PM2.5 คือฝุ่นที่มีขนาดเล็กกว่า 1 ใน 25 ของเส้นผ่าศูนย์กลางเส้นผมมนุษย์ เป็นฝุ่นที่มีความละเอียดมากจนขนจมูกของมนุษย์ที่ทำหน้าที่กรองฝุ่นนั้นไม่สามารถกรองได้ สามารถซึมเข้าสู่กระบวนการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายได้อย่างง่าย เมื่อได้รับฝุ่นพิษเหล่านี้ในปริมาณที่มากและสม่ำเสมอ จะทำให้สะสมในร่างกายจำนวนมากเพิ่มโอกาสเสี่ยงให้เกิดโรคมะเร็งในอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย ตามปกติจะมีฝุ่นชนิดนี้อยู่แล้วในระดับที่ยอมรับได้ แต่เนื่องจากการสะสมของฝุ่นละออง PM2.5 เกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งกรมควบคุมมลพิษกำหนดไว้ที่ 50 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ด้วยอนุภาคของฝุ่นละอองที่มีขนาดเล็ก ทำให้เมื่อเราหายใจเข้าไปจะส่งผลให้เกิดการระคายเคือง ไอ จามหรือมีเสมหะ ฝุ่นละออง PM2.5 นี้สามารถผ่านเข้าไปจนถึงส่วนในสุดของปอดซึ่งจะมีผลกระทบต่อหลอดเลือดฝอยและถุงลม สามารถผ่านผนังถุงลมเข้าสู่เส้นเลือดฝอยและกระจายตัวไปทั่วร่างกายของเรา ส่งผล

กระทบต่อสุขภาพในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งยังเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดโรคหอบหืด โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง โรคมะเร็งปอด ภาวะหลอดเลือดแข็ง หลอดเลือดสมองตีบและหัวใจเต้นผิดจังหวะ โรคเยื่อตาอักเสบ โรคผิวหนัง โรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ ในระยะเวลาที่ผ่านมานโยบายของภาครัฐที่มุ่งแก้ปัญหาฝุ่น โดยพยายามลดและควบคุมการเกิดฝุ่นจากแหล่งกำเนิด โดยเฉพาะแหล่งกำเนิดที่เกิดจากการทำกิจกรรมของประชาชน อันที่จริงแล้วประเทศไทยเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่สร้างมาตรฐานและคุณภาพอากาศในชั้นบรรยากาศ โดยมีจุดมุ่งหมายให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมคุณภาพอากาศสามารถใช้เป็นมาตรฐานในการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพอากาศให้เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน ปัจจุบันแม้ว่าจะมีการพัฒนาปรับปรุงข้อกำหนดให้เหมาะสม โดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กำหนดให้กรมควบคุมมลพิษ กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบและดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงคมนาคม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงพลังงาน ได้จัดทำแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560-2564 โดยมีแนวทางมุ่งการจัดการแหล่งกำเนิดมลพิษ และมอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำกับ ควบคุม ดูแล และให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเผาในพื้นที่ชุมชน (มติชนออนไลน์, 2563)

จังหวัดนนทบุรีมีพื้นที่เกษตรกรรมที่สร้างผลผลิตที่มีชื่อเสียง โดยเฉพาะผลไม้ทุเรียนนนท์ ปัจจุบันมีการจัดสรรพื้นที่เพื่อก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย หมู่บ้านจัดสรร คอนโดมิเนียม โรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการธุรกิจเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลกระทบต่อทางด้านปัญหาผลกระทบฝุ่นละอองที่มีค่าความเข้มข้นของฝุ่นละอองที่ยังไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดโดยกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมาตรฐานค่าความเข้มข้นของฝุ่นละอองจะต้องไม่เกิน 10 ไมครอน หรือ 120 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวยได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ที่เกิดขึ้นนี้ และไม่ได้มองข้ามปัญหาที่เกิดขึ้นโดยพยายามหาทางแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด จะเห็นได้จากโครงการต่าง ๆ มากมายที่เกิดขึ้น มีการกำหนดนโยบายแผนการป้องกันฝุ่นละอองไว้อย่างชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมุ่งเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักและรู้ถึงหน้าที่พลเมืองของตนเองและการเคารพกฎระเบียบ เพื่อเป็นการบริหารจัดการปัญหาฝุ่นควัน PM2.5 ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ปัญหา PM2.5 เป็นปัญหาใกล้ตัวที่สำคัญ และปฏิเสธไม่ได้ว่าเราทุกคนก็เป็นส่วนหนึ่งของต้นเหตุ มลพิษทางอากาศที่เกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลาจึงเป็นสิ่งที่เราต้องเตรียมพร้อมรับมือ และปรับรูปแบบการใช้ชีวิตไปพร้อม ๆ กัน สิ่งที่สำคัญคือเราต้องตระหนักว่าปัญหานี้เป็นสิ่งที่พวกเราทุกคน

จำเป็นจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาในระยะยาว และต้องไม่ลืมว่าทุกการกระทำของเรา ย่อมส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งท้ายที่สุดแล้วก็อาจจะกลับมาทำร้ายเราได้ในอนาคต จากปัญหาฝุ่นละอองภายในพื้นที่ผู้วิจัยจึงเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การอนามัย การสาธารณสุข การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยข้อมูลที่ได้จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการปัญหาฝุ่นละออง เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาและขยายผลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับใด

1.2.2 แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับใด

1.2.3 สมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.3.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาตัวแปร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง และรายได้ 2) แรงจูงใจในการแก้ปัญหา 3) คุณลักษณะการแก้ปัญหา ประกอบด้วย ความรู้ ความกระตือรือร้น และความร่วมมือ 4) ทักษะในการปฏิบัติ ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมพร้อม 2) ด้านการป้องกัน 3) ด้านการฟื้นฟู 4) ด้านการช่วยเหลือ และ 5) ด้านการจัดสรรงบประมาณ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี จำนวน 285 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการวิจัยจำนวน 12 เดือน โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2563

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ อบต.บางขุน อบต.บางขุนกอง และอบต.มหาสวัสดิ์

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ศักยภาพ หมายถึง ชีตของความสามารถที่จะพัฒนา ความสามารถที่ซ่อนเร้น พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการป้องกัน ด้านการฟื้นฟู ด้านการช่วยเหลือ และด้านการจัดสรรงบประมาณ

1.5.2 สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.5.3 แรงจูงใจในการแก้ปัญหา หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทในการแก้ปัญหากรปฏิบัติงานใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.5.4 คุณลักษณะในการแก้ปัญหา หมายถึง ลักษณะของปัญหาในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ หรือลักษณะของความยุ่งยากที่จะแก้ไขของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.5.5 ทักษะในการปฏิบัติ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.5.6 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง อบต.บางขุน อบต.บางขุนกอง และอบต.มหาสวัสดิ์ ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงานตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นเพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

1.5.7 ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง คณะกรรมการบริหาร อบต. (ม.58) ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

1.5.8 ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.5.9 มลพิษทางอากาศ (Air Pollution) หมายถึง อากาศที่มีสารเจือปนอยู่ในปริมาณที่มากพอเป็นระยะเวลาอันนานที่จะทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของมนุษย์ สัตว์ พืช และวัสดุต่าง ๆ

1.5.10 PM2.5 หมายถึง ฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน หรือ 2.5 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร

1.6 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.6.2 ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.6.3 ทำให้ทราบสมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

1.6.4 ผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ และสามารถช่วยลดปัญหาฝุ่นควันในพื้นที่ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยจะนำเสนอเป็นลำดับรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงาน
- 2.6 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับฝุ่นละออง
- 2.7 แนวคิดการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย
- 2.8 ข้อมูลทั่วไปของอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

2.1.1 ความหมายของศักยภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจจะทำให้เกิดการพัฒนาหรือปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ แต่ศักยภาพมีค่าที่เรียกแตกต่างกันไปบางครั้งมักจะเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางครั้งมักจะเรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งมาจากคำศัพท์อังกฤษว่า “Competency”

โดย David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ในงานที่ตนรับผิดชอบ ศักยภาพคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานโดดเด่นในองค์กร ศักยภาพ คือ ความสามารถสูงสุดที่คนคนหนึ่งสามารถทำได้ และศักยภาพหมายถึง ความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคล ถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิต (อ้างถึงใน พิรญา ตั้งสกุล, 2553: 6) ตามแนวคิดของ เดวิส ซีแมคเคิลแลนด์ (David C. McClelland, 1993: 1-4) ศักยภาพมีองค์ประกอบ 5 ส่วนดังนี้

2.1.1.1 ความรู้ (Knowledge) คือ สารระสำคัญที่ต้องรู้ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2.1.1.2 ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ได้จากความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

2.1.1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง

2.1.1.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่มีลักษณะเป็นผู้นำ

2.1.1.5 แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive / Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2552: 27) ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะ บุคลิกภาพ ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552: 17) ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน เนื่องจากความสามารถที่กำหนดขึ้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งงาน

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550: 9) ได้กล่าวถึงความหมายของศักยภาพว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย และกลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐานที่สะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สังเกตและสามารถวัดได้

โลฮาอัสและไคลน์แมน (Lohaus & Kleinmann, 2002: 157) ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง กำลัง (power) หรือความสามารถ (ability) ทั้งหมดของบุคคลที่ทำให้การทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนด และใช้เป็นสิ่งที่บอกขีดความสามารถ (capacity) สูงสุดของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

โพนเวียน (Phonwiang, 2000) ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังอำนาจหรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล และสามารถดึงออกมาใช้ได้หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะหรือความสามารถด้านต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในบุคคลที่สามารถพัฒนาและดึงออกมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือเป็นความสามารถสูงสุดที่คนคนหนึ่งสามารถทำได้ โดยสามารถวัดและสังเกตได้

2.2.2 องค์ประกอบของศักยภาพ

การแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพตามความยากง่ายของการพัฒนาในส่วนที่เป็นความรู้และทักษะ เป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนสามารถที่จะพัฒนาขึ้นมาได้ไม่ยาก โดยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัดเรียกว่า “Hard Skills” ส่วนที่เป็นทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคลเรียกว่า “Soft Skills” เช่น ภาวะผู้นำ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบหลักของศักยภาพไว้ 5 ประการ ดังนี้ (อ้างถึงใน อรรวรรณ หลังสัน, 2554: 10)

2.2.2.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลในเรื่องที่ต้องรู้ เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ

2.2.2.2 ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ ซึ่งทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548: 23)

1) ทักษะด้านการบริหารงาน/จัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อบ่งชี้เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำ หรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนที่ทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

2.2.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ ทักษะคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ภาพลักษณ์ของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

2.2.2.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

2.2.2.5 แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานตามปกติ

2.2.3 ประเภทของศักยภาพ

จากการศึกษาประเภทของศักยภาพจากทฤษฎีของนักวิชาการสามารถสรุปได้ดังนี้
ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2550: 15-17) ได้จำแนกศักยภาพออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

2.2.3.1 ศักยภาพหลักขององค์กร (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานในองค์กรมีขีดความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร การวิเคราะห์หาศักยภาพหลักมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) สสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหาร เป็นการออกแบบสำรวจเพื่อสอบถามผู้บริหารทุกหน่วยงานเกี่ยวกับการบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร และเรื่องที่กำหนดศักยภาพหลัก

2) ประชุมอภิปรายเพื่อกำหนดศักยภาพหลัก โดยการนำแบบสำรวจที่ได้จากการเก็บข้อมูลประชุมเพื่อให้ที่ประชุมอภิปรายหาข้อสรุป โดยใช้เป็นเวทีเปิดเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นสนับสนุนแบบสำรวจของศักยภาพแต่ละตัว เมื่อที่ประชุมเลือกศักยภาพหลักได้แล้วให้ที่ประชุมร่วมกันกำหนดความหมายและพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังจากบุคลากร

3) กำหนดแนวทางและแผนงานในการนำไปใช้ เมื่อผู้บริหารได้ร่วมกันกำหนด ศักยภาพหลัก และนำไปดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1) กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว เพื่อเปลี่ยนแปลงความหมายของศักยภาพหลักไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลในเชิงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม

3.2) สื่อสารให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจเห็นความสำคัญของ ศักยภาพหลักที่มีต่อพนักงานและองค์กรทั่วทั้งองค์กร

3.3) ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้รับทราบผ่านช่องทางตามสื่อประเภทต่าง ๆ

2.2.3.2 ความสามารถประจำตำแหน่ง (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยเสริมให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้สูงกว่ามาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสามารถประจำตำแหน่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน

1) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล อาจใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม จำนวนคนที่สัมภาษณ์เป็นกลุ่มควรอยู่ระหว่าง 5-9 คน ถ้าน้อยเกินไปอาจเปิดโอกาสให้พนักงานบางคนมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม แต่ถ้ามากเกินไปอาจจะทำให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาพูดน้อยทำให้ได้ข้อมูลไม่เต็มที่

2) ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งสามารถเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูล เช่น การจดบันทึก การบันทึกเทป การถ่ายวิดีโอ สังเกตการณ์ปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3) วิเคราะห์ศักยภาพเบื้องต้น เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาศักยภาพ

4) ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้มั่นใจว่ารูปแบบการสร้างศักยภาพเบื้องต้นที่กำหนดขึ้นมานั้นถูกต้องแม่นยำ โดยมีวิธีการตรวจสอบ 2 วิธี

4.1) ตรวจสอบกับผู้ดำรงตำแหน่งที่มีผลงานสูงกว่ามาตรฐาน

4.2) ตรวจสอบกับผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เพื่อให้มีความถูกต้องตามความเป็นจริง

5) สร้างศักยภาพ การสร้างศักยภาพเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องแล้วปรับปรุงศักยภาพที่ได้มา ซึ่งอาจจะมีการตัดหรือเพิ่มศักยภาพบางตัวโดยขึ้นอยู่กับข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้อง

2.2.3.3 ความสามารถพิเศษของบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่ชี้ให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดดเด่นกว่าคนทั่วไป

สุจิตรา ธนารักษ์ (2552: 25) ได้กล่าวถึงประเภทของศักยภาพ ดังนี้

1) ศักยภาพหลักขององค์กร (Core Competency) เป็นแกนหลักขององค์กรที่เป็นขีดความสามารถที่ทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกัน เนื่องจากความสามารถและคุณสมบัตินี้จะเป็นตัวกำหนดผลึกตันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ได้วางไว้ และยังเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของคนในองค์กรที่ปฏิบัติร่วมกัน

2) ศักยภาพของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน (Managerial Competency) เป็นสิ่งที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานต้องมีอาจจะแตกต่างกันไปตามระดับความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร ซึ่งศักยภาพของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานจะสะท้อนให้เห็นความคาดหวัง ความกว้าง และความลึกของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ

3) ศักยภาพที่กำหนดไว้สำหรับงานตามลักษณะงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชีต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ได้ว่า Functional competency, Job competency หรือ Technical competency กล่าวได้ว่าขีดความสามารถนี้เป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

ชูชัย สมิตธิกร (2552: 31) ได้กล่าวถึงประเภทของศักยภาพ ดังนี้

1) ศักยภาพหลัก (Core Competency) เป็นศักยภาพที่บุคลากรในองค์กรต้องมีเหมือนกันไม่ว่าจะอยู่ในสายงานหรือระดับตำแหน่งใด

2) ศักยภาพตามสายงาน (Functional Competency) เป็นศักยภาพที่เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงาน

3) ศักยภาพตามบทบาท (Role Competency) เป็นศักยภาพที่บุคลากรระดับบริหารต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป ประเภทของศักยภาพ หมายถึง ศักยภาพขององค์กรและศักยภาพของพนักงานที่จะแตกต่างกันไปตามความรับผิดชอบ ซึ่งทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

2.3.4 ลักษณะที่สำคัญของศักยภาพ

2.3.4.1 คุณลักษณะ (Characteristics) ขีดความสามารถเป็นคุณลักษณะภายในบุคคล ดังนั้นการจำแนกถึงแนวทางพฤติกรรม การคิด หรือความเห็นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้น จะสามารถพิจารณาถึงคุณลักษณะของขีดความสามารถ 5 รูปแบบ คือ

1) แรงจูงใจ (Motives) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำ ซึ่งจะเป็นแรงขับให้เลือกพฤติกรรมที่แสดงออก

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) เป็นลักษณะนิสัยทั่ว ๆ ไปที่จะตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น และการร่วมมือ

3) แนวคิดต่อตนเอง (Self- Concept) เป็นทัศนคติ/คุณค่า/ความคิดฝืนของบุคคล สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทำนายถึงพฤติกรรมของสถานการณ์ต่าง ๆ

4) ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลบุคคลที่มีเนื้อหาแตกต่างเฉพาะด้านของบุคคล

5) ทักษะ (Skill) เป็นลักษณะของความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความคิด ของบุคคลในระดับที่สามารถวิเคราะห์ที่ใช้ความรู้กำหนดเหตุและผล หรือการวางแผนในการจัดการ รวมถึงการตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้

2.3.4.2 ความสามารถเชิงเหตุผล (Causal Related) เป็นลักษณะของขีดความสามารถด้านแรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงแนวความคิดของบุคคลที่จะรวมกันเป็นความมุ่งมั่นในแต่ละบุคคลเพื่อทำนายถึงทักษะ พฤติกรรม การกระทำ ตลอดจนนำไปทำนายผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล

2.3.4.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการอ้างอิง (Criterion Reference) จะเป็นเกณฑ์ที่สามารถใช้กำหนดศักยภาพโดยต้องผ่านการทำนายอย่างมีนัยสำคัญ เช่น วิธีการทางสถิติ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ศึกษาส่วนมากจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่ เกณฑ์ปฏิบัติงานสูงสุด (Superior Performance) เป็นการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานหรือว่าสามารถปฏิบัติงานให้ดีที่สุดที่สุดในสถานการณ์การทำงาน และเกณฑ์ของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Performance) ซึ่งเป็นเกณฑ์ของระดับการทำงานขั้นต่ำที่สามารถยอมรับได้

2.3.4.4 ศักยภาพเชิงระบบ เป็นขีดความสามารถของการปฏิบัติงานในองค์การที่พิจารณาตาม ความสามารถของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ ซึ่งจะประกอบไปด้วยขีดความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) ศักยภาพตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงขีดความสามารถจากการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้

2) ศักยภาพตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะของขีดความสามารถที่สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม

3) ศักยภาพตามผลของการกระทำ (Competency as Output) ศักยภาพในลักษณะนี้จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของผู้มารับบริการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของการให้บริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนดคุณภาพมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองต่อความต้องการ

4) ศักยภาพตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดนั้นสามารถวินิจฉัยได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก หรือวิธีการในการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของขีดความสามารถในลักษณะนี้จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นได้ว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้จะรวมไปถึงการมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงาน

2.3.4.5 ศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) กระบวนการของขีดความสามารถทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ซึ่งจะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำ การจูงใจ เป็นต้น

สรุป ลักษณะที่สำคัญของศักยภาพจะประกอบไปด้วย คุณลักษณะ ความสามารถเชิงเหตุผลเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง ศักยภาพเชิงระบบ และศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงและเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกัน

2.3.5 ประโยชน์ของศักยภาพ

ศักยภาพมีประโยชน์ต่อพนักงาน ต่อองค์การอุตสาหกรรม และต่อเศรษฐกิจประเทศไทย (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549 : 25-28) ดังนี้

2.3.5.1 ประโยชน์ของศักยภาพต่อพนักงาน

1) มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงลำดับขั้นของการเรียนรู้ การถ่ายโอนทักษะในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวต่อการทำงาน

2) เพิ่มความสามารถในการที่จะถ่ายโอนทักษะ และฝึกให้เป็นทักษะที่จำเป็นต่อความต้องการ

3) พนักงานสามารถรู้ถึงศักยภาพที่แท้จริงของคนที่ได้รับจากการประเมินร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงาน ทำให้รู้ถึงศักยภาพที่ต้องการในองค์กร

4) องค์กรที่ยึดหลักการใช้ประโยชน์จากศักยภาพแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีทัศนคติและค่านิยมที่ชัดเจนต่อการเรียนรู้ และความก้าวหน้าต่ออาชีพของพนักงาน

5) มีการประเมินวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน เพราะมีการประเมินที่สามารถเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งขึ้น เป็นการเตรียมการที่จะกระตุ้นพนักงานให้ฝึกฝนตนเองให้เข้ากับมาตรฐาน

2.3.5.2 ประโยชน์ของศักยภาพต่อองค์กร

1) ทำให้องค์การมุ่งฝึกฝนอบรม เพื่อลดช่องว่างทางทักษะความรู้และทัศนคติด้วยการฝึกอบรมเฉพาะ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนตามลักษณะงาน

2) ปรับปรุงประสิทธิภาพในการรับสมัครงานด้วยการเปรียบเทียบศักยภาพที่ต้องใช้ในงานกับศักยภาพที่ผู้สมัครงานมีอยู่

3) เกิดความคุ้มค่าในการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการเพิ่มผลิตผล และการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน

4) สร้างความเชื่อมั่นแก่องค์กรในการตัดสินใจว่าทรัพยากรมนุษย์ของตนนั้น มีความมุ่งมั่นที่จะต้องฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะอย่างแท้จริง

5) ช่วยในการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลงานของหน่วยงาน

6) ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและองค์กรมีความคล่องตัว

2.3.5.3 ประโยชน์ของศักยภาพต่ออุตสาหกรรม

1) สามารถกำหนดและระบุถึงทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับความต้องการของงานทางด้านอุตสาหกรรมได้

2) ช่วยให้การจัดฝึกอบรมในภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมเกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงกับมาตรฐานอุตสาหกรรมในระดับสากล

3) ช่วยทำให้การไปสู่ผลสำเร็จมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการลดความซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นจากการอบรม

4) ช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะความชำนาญในเชิงกว้างที่เป็นประโยชน์ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาในอนาคต

2.3.5.4 ประโยชน์ของศักยภาพต่อเศรษฐกิจระดับประเทศ

1) ทำให้มีการพัฒนารูปแบบของศักยภาพที่จะแข่งขันได้ในตลาดโลก

- 2) ส่งเสริมให้มีการลงทุนภาคอุตสาหกรรมในระดับสากล โดยพิจารณาจากแรงงานที่มีทักษะ
- 3) เป็นการประเมินในระดับประเทศ เมื่อเทียบกับความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานสากลในปัจจุบัน
- 4) ส่งเสริมให้บุคคลได้รับรู้ถึงศักยภาพที่อุตสาหกรรมต้องการอย่างเท่าเทียม โดยมีการจัดลำดับของการเรียนรู้เทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุป ศักยภาพมีประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร เพราะศักยภาพจะเป็นเสมือนเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรและพนักงานได้ทราบถึงระดับศักยภาพของตน อีกทั้งยังมีแนวทางและความสามารถในการเสริมสร้างและพัฒนา และศักยภาพยังมีประโยชน์ต่อทางด้านอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจระดับประเทศ ที่จะทำให้ทราบการเสริมสร้างและสามารถพัฒนาศักยภาพแข่งขันกับตลาดโลก

2.3.6 การประเมินศักยภาพ

การประเมินศักยภาพสามารถทำได้ 4 แนวทาง (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2550: 77)

2.3.6.1 การใช้ดุลพินิจของผู้ประเมิน เป็นการให้ผู้ประเมินใช้ดุลพินิจของตัวเองในการประเมินว่าผู้ถูกประเมินมีศักยภาพอยู่ในระดับใด

2.3.6.2 การบันทึกพฤติกรรมประกอบการประเมิน เป็นการให้ผู้ประเมิน ๆ เพียงคนเดียว แต่ผู้ประเมินจะต้องมีหลักฐานทางพฤติกรรมที่เด่น ๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบของผู้ถูกประเมินมาแสดงประกอบกันระดับคะแนนที่ให้

2.3.6.3 การประเมินแบบหลายทิศ เป็นการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน อาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงกว่า หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ถูกประเมิน หรือผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

2.3.6.. การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินรอบทิศทางทั้งผู้ถูกประเมินประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุป การประเมินศักยภาพจะประกอบไปด้วยการใช้ดุลพินิจในการประเมินของผู้ประเมิน การบันทึกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน การประเมินแบบหลายทิศหรือใช้ผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน และการประเมินแบบรอบทิศทาง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552: 154) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายาม ไม่ย่อท้อ เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็น

กระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจและเต็มใจ ซึ่งให้ได้มาเพื่อเป้าหมายที่ต้องการโดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2553: 43) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมจะเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเองภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ได้รับการตอบสนอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2553: 56) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 111) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ยงยุทธ เกษสาคร (2554: 143) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่าสิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่า ในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร

สุรพล เพชรไกร (2554: 2) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ โดยก่อนที่จะมีพฤติกรรมใด ๆ ขึ้นมาต้องเริ่มกระบวนการความคิด ต้องอาศัยประสบการณ์ มีการลำดับเหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาด้วยกันแล้วจึงตัดสินใจกระทำพฤติกรรมขึ้น

เซอร์มาฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn; Hunt; & Osborn., 2000) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

แมคชาน และ โวน (McShan & Von, 2003: 597) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือแม้กระทั่งความปรารถนาภายในของบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

จากความหมายของแรงจูงใจสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หรือการโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นพื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจคือการสร้างให้เกิดความต้องการขึ้นมาก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการก็จะเกิดแรงขับหรือความอยากที่จะกระทำขึ้น สุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ที่ต้องการขององค์กร หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด เพราะแรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น และทำให้ได้รับผลตอบแทนทางใจจากผลการปฏิบัติงานของตนทำให้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความอุตสาหะความพยายามอย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าหากแรงจูงใจน้อยลงความสามารถในการทำงานจะลดต่ำลงด้วย แต่ถ้าหากพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน สามารถแยกเป็นประเด็นที่สำคัญได้ 3 ประการ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2554: 143) ดังนี้

2.2.2.1 ความสำคัญต่อบุคลากร

- 1) มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรือหลีกเลี่ยงการทำงาน
- 2) ช่วยทำให้บุคลากรสามารถที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และตอบสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวก
- 3) ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทน

2.2.2.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 1) เอื้ออำนวยต่อการสั่งงาน แรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งช่วยอำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีจูงใจจะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้น ๆ
- 3) ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งในการบริหารงานระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา

2.2.2.3 ความสำคัญต่อองค์การ

- 1) ช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 2) ทำให้องค์การได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงาน และสามารถรักษาคนดีให้อยู่กับองค์การได้นาน
- 3) ช่วยให้บุคลากรขององค์การทำงานเต็มความสามารถ

จากความสำคัญของแรงจูงใจสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อบุคลากร ผู้บริหาร และต่อองค์การ และเป็นการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ที่องค์การต้องการ

2.2.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การ เพราะการจูงใจเป็นการบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเคียดแค้นของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานตน เนื่องจากแรงจูงใจจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ตลอดจนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถจะต้องเป็นผู้รู้จักสร้างแรงจูงใจที่ดี ซึ่งประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจมีดังต่อไปนี้ (Mak & Socket, 2001: 256)

- 2.2.3.1 ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น
- 2.2.3.2 ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ
- 2.2.3.3 เสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับพนักงานและองค์การ
- 2.2.3.4 เพิ่มผลผลิตให้กับองค์การจากประโยชน์ของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน
- 2.2.3.5 ส่งเสริมความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ
- 2.2.3.6 สร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงานในองค์การ
- 2.2.3.7 สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์การ
- 2.2.3.8 ทำให้การบริหารทีมงานขององค์การดีขึ้น
- 2.2.3.9 ทำให้การใช้ทรัพยากรขององค์การเกิดประโยชน์สูงสุด
- 2.2.3.10 ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

สรุป การจูงใจมีความสำคัญและมีประโยชน์กับผู้บริหารในการปฏิบัติงาน เพราะนอกจากจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรมีสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อใจใดที่จะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การมีการทุ่มเททำให้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของตนเอง ผู้บริหาร และองค์การ ส่งผลให้ทุกคนในองค์การได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาช่วยขจัดปัญหาทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องทราบว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะผลักดันหรือทำให้บุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ เพราะบุคคลแต่ละคนมีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกัน การจูงใจจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะฉะนั้นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานจะประกอบไปด้วย (อ้างถึงใน ฉัตรชญา จัปปริง, 2554: 11)

2.2.4.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตหรือผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

2) สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

2.2.4.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มักจะสนองตอบต่อความต้องการด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

วาสนา กล้ารัศมี (2553: 7-8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน คือ

1) ความพยายาม ความพยายามทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักจะคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

2) การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการทำงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ในชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อต้นรถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลนั้นก็พยายามค้นหาสิ่งที่ดีพลาด และแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวทางเดิม

3) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าถือว่าเป็นผู้มีจรรยาบรรณในการ

ทำงาน ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ และมีวินัยในการทำงาน

4) พลังงาน เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภทเช้าขามเย็นขามที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

สรุป องค์ประกอบของแรงจูงใจจะมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินที่ประกอบด้วยแรงจูงใจทางตรง แรงจูงใจทางอ้อม และแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน หรืออาจจะเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ลักษณะของงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ นโยบายและระเบียบปฏิบัติ เป็นต้น

2.2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจ

การจูงใจมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อตัวบุคคลหลายด้าน บางครั้งทำให้เกิดกำลังใจแต่บางครั้งก็สร้างความกระทบกระเทือนจิตใจ ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและหมดกำลังใจส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานอย่างมหันต์ ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ (ระวาง เนตรโพธิ์แก้ว, 2542: 101) ได้แก่

2.2.5.1 ลักษณะของคน ขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ความรับผิดชอบ ความสนใจ ความต้องการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความเลื่อมใสในศรัทธาต่อหัวหน้างาน

2.2.5.2 ลักษณะของงาน เป็นที่พึงพอใจทำให้มีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำงาน เห็นความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขจากความสำเร็จและมีผลตอบแทนที่คุ้มค่าจะทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่

2.2.5.3 ลักษณะสภาพของงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีเพื่อร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานครบครัน บรรยากาศเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี

2.2.5.4 คุณลักษณะของหัวหน้างาน จะต้องเป็นผู้ที่มีอุปนิสัยใจคอร่าเริงแจ่มใส มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ทำงานโดยไม่ใช้อารมณ์ ปฏิบัติโดยยึดถือหลักความเป็นธรรม และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

สรุป ปัจจัยการจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการพัฒนางานให้มีเกิดคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน การมอบหมายงาน ลักษณะงาน การแต่งตั้งหัวหน้างาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมต่อการทำงานขององค์การให้มีคุณภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

2.3.1 ความหมายของความรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรู้” หมายถึง สิ่งที่สะสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือจากประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากการประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติต่อองค์วิชาในแต่ละสาขา

ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ สามารถวัดได้ว่ามีหรือไม่ (อ้างถึงใน อัญชลี ศรีสมุทร, 2552: 9)

ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่เริ่มต้นจากระดับง่าย ๆ ก่อน แล้วจึงเพิ่มความสามารถในการใช้ความคิดและพัฒนาสติปัญญาเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์การสังเคราะห์ และการประเมินผล และความรู้ชั้นนี้สามารถวัดได้โดยเครื่องมือที่ใช้ทดสอบความรู้ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบอัตนัย และแบบปรนัย (อ้างถึงใน สมถวิล ผลสะอาด, 2555: 24)

สรุป ความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่ถูกต้องที่บุคคลหนึ่งได้รับมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ สังสมมาจนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปสู่พื้นฐานของความคิด การวิเคราะห์ ตลอดจนการตัดสินใจเลือกกระทำการใดในการดำรงชีวิต

2.3.2 ประเภทของการเรียนรู้

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อธิบายถึงของประเภทการเรียนรู้ ซึ่งสามารถที่จะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (มาร์ควอดส์, ไมเคิล เจ., 2549: 51) ดังนี้

2.3.2.1 การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive learning) จะเกิดขึ้นเมื่อคิดพิจารณา ทบทวนถึงประสบการณ์ในอดีต จากนั้นก็ปรับแต่งการกระทำในอนาคต

2.3.2.2 การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory learning) คือ กระบวนการแสวงหาความรู้โดยการคาดคิดจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตในหลาย ๆ ลักษณะ (เป็นวิธีการที่พัฒนามาจากวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่การกระทำและพิจารณาไตร่ตรอง) วิธีการเรียนรู้แบบนี้เป็นการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์ในทางลบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการวินิจฉัยแยกแยะโอกาสที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต และกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุผลในอนาคตนั้น

2.3.2.3 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) หมายถึง การสืบเสาะหาและพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับความจริง ณ ปัจจุบัน โดยให้นำเอาความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการพัฒนาบุคคล กลุ่ม และองค์การ

2.3.3 ระดับความรู้

อุทุมพร ทองอุไทย (2523: 83-85) ได้ขยายระดับความรู้ทางทฤษฎีของ บลูม (Bloom, 1956) ทั้ง 6 ชั้น ซึ่งจะประกอบไปด้วย

2.3.3.1. ความรู้ความจำ เป็นความสามารถทางสมองในอันที่จะทรงไว้หรือรักษาไว้ ซึ่งเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับรู้เข้าใจในสมองการวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ให้ดูที่ว่าบุคคลนั้นสามารถระลึกได้ถึงสิ่งที่จำไว้ได้เพียงใด ความรู้ความจำในเนื้อหา (Knowledge of specifics) จำแนกได้เป็น 2 แบบ คือ

1) ความรู้ความจำเกี่ยวกับศัพท์และนิยาม (Knowledge of terminology) ได้แก่ การจำศัพท์และ ความหมาย หรือคำจำกัดความของคำหรือข้อความต่าง ๆ

2) ความรู้ความจำเกี่ยวกับกฎและความจริง (Knowledge of specific facts) ได้แก่ กฎ สูตร ทฤษฎีและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามเนื้อเรื่องที่ได้ระบุไว้

2.3.3.2. ความเข้าใจ เป็นความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นรู้เจตนาของตนเอง และตนเองรู้ความหมายความปรารถนาของผู้อื่น เช่น เห็นท่าเรือของโจนละครแล้วรู้ว่าเป็นการแสดงถึงความโกรธ ความดีใจ หรือแสดงบทใด ๆ โดยพิจารณาจากสถานการณ์หรือท่าทางนั้นเอง ความเข้าใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ คือ

1) การแปลความ เป็นความสามารถในการอธิบายชี้แจงหรือบอกเหตุผลตามข้อความหรือตามนัยของเรื่องนั้น

2) การตีความ เป็นการถอดความซ้ำ ๆ ในเรื่องนั้นแล้วทำการเรียบเรียงใหม่ให้เป็นข้อยุติ อันเป็นผลจากความสัมพันธ์กันภายในแต่ละส่วนย่อยของเรื่อง โดยจะเป็นการพิจารณาจากหลาย ๆ เหตุการณ์แล้วจึงนำมาถอดความ

3) การขยายความ เป็นการมองเหตุการณ์หรือข้อความแล้วนึกคิดให้ไกลกว่าข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ เป็นการคาดคะเนหรือพยากรณ์ไปสู่การข้างหน้าหรือถอยหลัง นับได้ว่าเป็นจินตนาการอย่างมีเหตุผลเป็นการขยายความจากข้อเท็จจริงเดิม

2.3.3.3 การนำไปใช้ เป็นความสามารถในการนำความรู้ความจำและความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างได้ผล ความสามารถในการนำไปใช้ไม่ได้หมายความว่ามีความถึงการได้เรียนรู้วิธีการแล้วนำไปทำตามวิธีการที่ได้รับไปเลียนแบบ แต่ความสามารถในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นความสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนการสอนไปแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วงไป

2.3.3.4 การวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ ว่าสิ่งเหล่านั้นมีองค์ประกอบเป็นอย่างไร สามารถแยกออกได้เป็น 3 แบบ คือ

1) การวิเคราะห์ความสำคัญ เป็นความสามารถในการหาส่วนประกอบที่สำคัญของสิ่งของหรือเรื่องราวต่าง ๆ

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการหาความสัมพันธ์ส่วนสำคัญต่าง ๆ

3) การวิเคราะห์หลักการ การวิเคราะห์หลักการเป็นความสามารถในการหาหลักการของความสัมพันธ์ของส่วนสำคัญในเรื่องนั้นว่าสัมพันธ์กันอยู่โดยอาศัยหลักการใด

2.3.3.5. การสังเคราะห์ เป็นความสามารถในการประกอบส่วนย่อย ๆ ให้เข้ากันได้ เป็นเรื่องเป็นราว เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวในหลาย ๆ ลักษณะ แล้วนำมาจัดระบบ โครงสร้างใหม่ให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งมีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมหรือนำไปใช้ในรูปแบบใหม่ได้เป็นพฤติกรรมของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั่นเอง การสังเคราะห์สามารถแยกออกเป็น 3 แบบ คือ

1) การสังเคราะห์ข้อความ เป็นความสามารถในการที่จะเรียบเรียงถ้อยคำให้เป็นข้อความ หรือเรื่องราวเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างได้ความมากที่สุด

2) การสังเคราะห์แผนงาน เป็นความสามารถในการสร้างโครงการหรือวางแผนในการทำกิจกรรม โดยความสามารถทางด้านนี้จะต้องอาศัยการนำเอาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเรื่องราวต่าง ๆ มากำหนดแผนงานว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้เรื่องที่ต้องอาศัยข้อมูลเหล่านี้ สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

3) การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการที่จะจัดระเบียบของข้อเท็จจริงต่าง ๆ เสียใหม่ให้ได้ประโยชน์มากขึ้นกว่าเดิม

2.3.3.6 การประเมินค่า เป็นความสามารถในการตัดสินตีราคาโดยอาศัยหลักเกณฑ์ และมาตรฐานที่วางไว้ เปรียบได้กับการตัดสินความของผู้พิพากษาที่ให้ปล่อยหรือลงโทษจำเลย ซึ่งผู้พิพากษาต้องทำกระบวนการตั้งแต่ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ แล้วจึงประเมินค่าตอนสุดท้ายของพฤติกรรม การประเมินค่าแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

1) การประเมินค่าโดยอาศัยข้อเท็จจริงภายใน เป็นการวินิจฉัยหรือการสรุปตามลักษณะเนื้อหาของสิ่งนั้น

2) การประเมินค่าโดยอาศัยข้อเท็จจริงภายนอก เป็นการวินิจฉัยหรือการสรุปโดยการเปรียบเทียบกับเรื่องราวหรือสิ่งอื่น ๆ มีเฉพาะข้อเท็จจริงในเรื่องรานั้น ๆ

สรุป ระดับความรู้จะประกอบไปด้วย 1) ความรู้ความจำ ซึ่งบุคคลได้รับรู้เข้าไปในสมอง 2) ความเข้าใจ เป็นการสื่อความหมายให้ผู้อื่นรู้เจตนาของตนเอง 3) การนำไปใช้ เป็นการนำเอาความรู้ ความจำและความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหา 4) การวิเคราะห์ เป็นการพิจารณาถึงเรื่องราวต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อยว่าสิ่งเหล่านั้นมีองค์ประกอบเป็นอย่างไร 5) การสังเคราะห์ เป็นการพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ แล้วนำมาจัดระบบโครงสร้างใหม่ให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม และ 6) การประเมินค่า

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือ

2.4.1 ความหมายของความร่วมมือ

ความร่วมมือ (Collaboration) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะหมายถึง การที่บุคคลมาดำเนินงานร่วมกันโดยทุกฝ่ายที่แบ่งแยกให้ต่างคนต่างอยู่ทั้งในและนอกองค์กรออกไป ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการในการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่ม และองค์กรในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน การเริ่มต้นในการสร้างความร่วมมือขึ้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในการผลิตร่วมกัน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์และผลลัพธ์ในการสร้างความร่วมมือขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น (อ้างถึงใน ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ, 2551: 67-68)

วุทธิศักดิ์ โภชนุกุล (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานร่วมกันหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง และการทำงานร่วมกันกับคนอื่นในทิศทางต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

บาร์ดาช (Bardach, 1998: 8) ได้ให้ความหมายว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่ 2 หน่วยงานขึ้นไปมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าของภาครัฐ โดยการทำงานร่วมกันมากกว่าแยกกันทำงาน

สรุป ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาปฏิบัติการทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นกลุ่ม ทีม ร่วมรู้ ร่วมคิด มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมรับผิดชอบงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ร่วมกันและเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อที่จะแสวงหาวิธีการ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ สร้างพลัง และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.4.2 หลักของความร่วมมือ

คิสเนอร์ (Kisner, 1997: 23-28) ได้เสนอหลักการสร้างความร่วมมือมีดังนี้

2.4.2.1. การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน ควรเริ่มแผนการความร่วมมือกัน โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้ชัดเจน และเห็นชอบร่วมกันในการก้าวไปสู่วัตถุประสงค์ร่วมกันภายในกรอบเวลาที่กำหนด กิจกรรมในระยะเริ่มต้นของความสัมพันธ์ระหว่างกันควรเป็นโครงการเล็ก ๆ หรือมีจุดมุ่งหมายไม่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งง่ายต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่าย และนำไปสู่ความเชื่อถือศรัทธา

2.4.2.2 การทบทวนพันธกิจของหน่วยงาน การทบทวนพันธกิจของหน่วยงานเป็นการภายในเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ อันจะนำไปสู่การบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้

2.4.2.3 การเลือกสรรผู้เป็นหุ้นส่วน การเลือกสรรผู้เป็นหุ้นส่วนไม่ใช่เป็นการถือเอาความสะดวกเป็นหลัก แต่ต้องมุ่งเลือกคู่ดำเนินงานที่เสริมแรงกันในการประกอบกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็ชนะด้วยกันทั้งคู่ แต่ละฝ่ายควรรู้จักจุดอ่อนจุดแข็ง ความต้องการ และทรัพยากรที่มีอยู่ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของความร่วมมือขึ้นอยู่กับความเชื่อถือศรัทธาระหว่างกัน

2.4.3 รูปแบบและประเภทของความร่วมมือ

เครือข่ายการสร้างความร่วมมือแห่งชาติได้กำหนดขอบเขตรูปแบบของความร่วมมือระดับองค์กร โดยจำแนกตามโครงสร้างพื้นฐาน 5 ประเภท (Robert, 1982: 74) ดังนี้

2.4.3.1 พันธมิตร (Cooperation or Alliance) มีวัตถุประสงค์เฉพาะในการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความร่วมมือที่เหมาะสมตามความจำเป็น มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ลดความซ้ำซ้อนในงานหรือการบริการของสมาชิกกลุ่ม เน้นการเป็นศูนย์กลางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการแนะนำเน้นการเพิ่มผลผลิตทางการเงิน ภาวะผู้นำของความสัมพันธ์นี้ผู้นำจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ระดับการตัดสินใจค่อนข้างซับซ้อน และพบที่มีความขัดแย้งกันบ้างเล็กน้อย มีลักษณะการสื่อสารแบบเป็นทางการ

2.4.3.2 เครือข่าย (Networking) มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสในการพบปะสนทนาระหว่างองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกัน เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล และให้การสนับสนุนพื้นฐานระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ไม่มีลำดับชั้นการบริหาร ลักษณะการเชื่อมโยงองค์กรเป็นแบบยืดหยุ่น กำหนดบทบาทความรับผิดชอบแบบหลวม ๆ การเชื่อมโยงกันในกลุ่มสมาชิกเป็นแบบขั้นต้นหรือระยะพื้นฐาน ไม่มีความซับซ้อน ภาวะผู้นำภายในเครือข่ายอยู่ในระดับต่ำ ระดับการตัดสินใจเกิดขึ้นน้อย ความขัดแย้งพบได้น้อย มีลักษณะการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

2.4.3.3 กลุ่มรวมพลัง (Collaboration) มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จจากการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีการเทียบเคียงผลกระทบที่เกิดขึ้น สร้างระบบที่ต้องพึ่งพากันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อกำหนดประเด็นและโอกาสร่วมกัน สมาชิกทั้งหมดมีการตัดสินใจร่วมกันอย่างเป็นเอกฉันท์ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม กำหนดระยะเวลาและการประเมินผลที่ชัดเจน ลักษณะการเชื่อมโยงองค์กรแบบเป็นทางการ ภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูง มีความไว้วางใจสูงและสามารถสร้างผลิตภาพสูง มีการแบ่งปันความคิดและการตัดสินใจในระดับเท่ากัน การสื่อสารแบบเป็นทางการ มีการพัฒนาอยู่ในระดับสูง

2.4.3.4 หุ้นส่วน (Coordination or Partnership) มีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งปันทรัพยากรในกลุ่มสมาชิกที่มีเป้าหมายเดียวกัน เน้นการรวมทรัพยากรเพื่อสร้างผลผลิตใหม่ เป็น

ศูนย์กลางการติดต่อสื่อสารของกลุ่มผู้บริหาร ลักษณะการเชื่อมโยงองค์การแบบเป็นทางการ มีการกำหนดบทบาทชัดเจนและมีการร่วมพัฒนาทรัพยากร และร่วมลงทุนด้านการเงิน ภาวะผู้นำมีอำนาจอิสระแต่จำกัดตามขอบเขตความร่วมมือที่กำหนดไว้ ระดับการตัดสินใจมีการตัดสินใจร่วมกันและการแยกกลุ่มในการตัดสินใจ มีการสื่อสารที่สม่ำเสมอและชัดเจน

2.4.3.5 กลุ่มผนึกกำลัง (Coalition) มีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งปันความคิดและใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อสร้างพันธะสัญญาในการพัฒนาร่วมกัน โดยมีระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี และสมาชิกทั้งหมดร่วมกันตัดสินใจ มีการกำหนดบทบาทและระยะเวลาที่ชัดเจน ลักษณะการเชื่อมโยงแบบเป็นทางการภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน

สรุป รูปแบบของความร่วมมือสามารถดำเนินการได้ทั้งความร่วมมือในลักษณะมีข้อตกลงร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลตอบแทน และการร่วมมือโดยเข้าร่วมทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และร่วมดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การดำเนินการแต่ละรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ

2.4.4 การสร้างความร่วมมือ

ความร่วมมือมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระหว่างบุคคล ครอบครัว และเพื่อนบ้าน การสร้างความร่วมมืออาจมีทั้งในระดับหุ้นส่วนแบบไม่เป็นทางการไปจนถึงระดับการวางแผนสร้างความสัมพันธ์เชิงความร่วมมืออย่างจริงจังเป็นแบบแผน กล่าวได้ว่า ความร่วมมือเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้านความเป็นชุมชน เพิ่มความตระหนักในการยอมรับประโยชน์ในการขยายขอบเขตการใช้ทรัพยากรร่วมกันด้วยการลดทอนความซ้ำซ้อน ซึ่งลำดับขั้นเพื่อความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือมีลำดับขั้นในการดำเนินการ ดังนี้ (อ้างถึงใน กนกอร สมปราษฎ์ และคณะ, 2548)

2.4.4.1 ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Identify Stakeholder) ความร่วมมือจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีการระบุถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจะได้ร่วมประชุมวางแผนกำหนดความต้องการ นิยาม เป้าหมายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากความเป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณประโยชน์ต่อการสร้างความร่วมมือ

2.4.4.2 การสนองเหตุผลและความต้องการในการมีส่วนร่วม (Have Collaborators State Their Reasons for Wanting to Participate) หลังจากการกำหนดผู้เป็นหุ้นส่วนความร่วมมือ ซึ่งอาจอยู่ในรูปตัวแทนองค์การหรือครอบครัวชุมชน แล้วต้องทบทวนอยู่เสมอว่าความร่วมมือที่ดำเนินการอยู่ได้สนองความต้องการ โดยทำให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากรและแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ เพื่อสนองตอบความต้องการและเป้าหมายของชุมชนแล้วหรือยัง

2.4.4.3 สร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมายร่วมกัน (Get a Commitment to Stated Goals) ความร่วมมือที่เกิดจากการสั่งการจะไม่ทำให้เกิดจิตสำนึกและการแลกเปลี่ยนความคิด โดยหากปราศจากการแลกเปลี่ยนความคิดในการกำหนดเป้าหมาย จะทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือมีน้อย ดังนั้นควรจะต้องพิจารณาถึงข้อคำถามต่อไปนี้

- 1) ใครมีพันธสัญญาและมีความสามารถในการระดมทรัพยากร
- 2) ใครคือผู้สนับสนุนหรือผู้ดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ
- 3) ทุกคนมีทักษะเฉพาะ มีอำนาจ หรือมีความรู้ที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือหรือไม่
- 4) ครอบครัวและชุมชนจะได้รับประโยชน์ครั้งนี้หรือไม่
- 5) เราเป็นหุ้นส่วนที่สะท้อนความต้องการที่หลากหลายของชุมชนหรือไม่
- 6) ประโยชน์ของความร่วมมือจะมีความสำคัญกว่าค่าใช้จ่ายหรือไม่
- 7) เคยรู้มาก่อนหรือไม่ว่าเคยมีความร่วมมือระหว่างกลุ่มขององค์กร และชุมชนในอดีต
- 8) ผู้บริโภคจะมีความสำคัญเท่ากับหุ้นส่วนใช่หรือไม่
- 9) องค์กรแต่ละแห่งมีกลุ่มและทีมงานที่พอเพียง มีเงินทุนที่จะสนับสนุนกิจกรรมความร่วมมืออย่างพอเพียงในการดำเนินการวันต่อวันใช่หรือไม่
- 10) สิ่งใดที่สังคมและผู้นำจะต้องมีต่อการสร้างความร่วมมือ

2.4.4.4 การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Establishing a Shared Vision) การสร้างความร่วมมือจะประสบความสำเร็จจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีภูมิหลังและมุมมองที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามความหลากหลายอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจและการควบคุม การหลอมรวมความร่วมมือสามารถกระทำได้ ดังนี้

- 1) ในระหว่างอภิปราย ต้องช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน โดยปราศจากการสร้างอาณาจักรทางความคิดส่วนตนจนเกินไป
- 2) การสร้างให้เกิดภาวะที่ง่ายต่อการตัดสินใจด้วยคำถาม ได้แก่ ผู้ร่วมมือจะรักษาความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบได้อย่างไร ผู้ร่วมมือจะย้อนกลับมาประเมินและจะประสบผลสำเร็จได้อย่างไร จะได้ฉลองความสำเร็จหรือไม่ และจะทำอย่างไรผู้ร่วมมือทุกคนมีความรู้สึกว่าได้รับการแบ่งปันอำนาจใช่หรือไม่ และประสบการณ์ใดที่ได้จากครอบครัวหรือเพื่อนบ้านที่ได้นำมาใช้ในการวางแผนสร้างความร่วมมือ
- 3) การสร้างการยอมรับในนิยาม วิธีการ และบทบาทของสมาชิก โดยการพิจารณาคำถาม ได้แก่ กิจกรรมที่ดำเนินอยู่เป็นการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมพอเพียงแล้วใช่หรือไม่ ทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจใช่หรือไม่ ทุกคนมีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อพันธสัญญาแล้วใช่

หรือไม่ การประชุมดำเนินไปอย่างไร และจะมีการสื่อสารข้อเสนอเกี่ยวกับความร่วมมือในการดำเนินงานและพันธกิจต่าง ๆ ใ้หรือไม่

4) สร้างและประกาศพันธกิจเพื่อแสดงถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมโดยการเน้นย้ำด้วยคำถาม ได้แก่ ใครคือผู้ที่ปฏิบัติตามพันธกิจเหล่านี้ สิ่งใดบ้างที่ต้องเตรียมการ และอะไรคือความปรารถนาของหุ้นส่วนทุกคน

5) กำหนดวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีการกำหนดเวลาในการพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างหุ้นส่วนต่าง ๆ มีการกำหนดกลไกให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นการให้เสรีภาพในการใช้ภาวะผู้นำของหุ้นส่วนทุกคน

6) ให้ออกาสทุกคนแลกเปลี่ยนข่าวสารการประชุม มีการเลือกประเด็นที่เป็นแนวคิดของแต่ละคนมาสื่อสารและอภิปรายเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น

2.4.4.5 การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ (Developing a Collaborative Strategic Plan) การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จระยะยาวภายใน 2-4 ปี ในที่ประชุมผู้มีส่วนร่วมทุกคนต้องร่วมแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ ความหวัง สิ่งที่เป็นความวิตกกังวล และร่วมกันร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงความใส่ใจต่อทรัพยากรที่ขาดแคลน เน้นมุมมองที่หลากหลาย อธิบายถึงรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเกิดผลต่อองค์กรและเพื่อนบ้าน ส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการชี้แจงเหตุผล บริหารจัดการโดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น สร้างพันธะสัญญาความร่วมมือในการสร้างพันธกิจและเป้าหมาย และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของหุ้นส่วนทุกคน

2.4.4.6 การกำหนดข้อปฏิบัติในการประชุม (Determining Meeting Rules) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร่วมกำหนดข้อปฏิบัติบางส่วนในการประชุม ซึ่งอาจเป็นเพียงเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือเรื่องที่เป็นได้แก่

1) เริ่มประชุมตามวาระที่กำหนดให้ และมีเวลาเพียงพอต่อการอภิปรายในแต่ละประเด็น

2) หุ้นส่วนแต่ละคนต้องได้รับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติให้เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด

3) เริ่มต้นและสิ้นสุดการประชุมอย่างตรงเวลา

4) การใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประสิทธิผล เป็นกุญแจสำคัญที่จะดำเนินการในทุกขั้นตอน ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ความพยายามอย่างสูง เพื่อแสวงหาข้อตกลงร่วมกันของตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ

2.4.2.7 การสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Building Consensus about Decision Making) ข้อขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเกิดขึ้น ดังนั้นการสร้าง

ร่วมมือจึงถือว่าเป็นสิ่งทำลาย การย้อนกลับไปทบทวนเพื่อหาคำตอบของข้อขัดแย้งและทักษะการสร้างข้อตกลงร่วมกันเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ การให้ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ หากปราศจากความไว้วางใจแล้วหุ้นส่วนทุกคนจะไม่ยอมเปิดเผยความคิดเห็นส่วนตัว นอกจากความไว้วางใจแล้วยังมีประเด็นอื่น ๆ อีกที่จะส่งเสริมให้เกิดข้อตกลงร่วมกัน ได้แก่

- 1) การสร้างความสัมพันธ์โดยกำหนดให้มีช่วงเวลาเป็นระยะ ๆ ในการร่วมอภิปราย เพื่อแลกเปลี่ยนความคับข้องใจหรือการยกย่องชมเชย
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป และมีการกำหนดวาระที่จะสะท้อนผลของการปฏิบัติตามจุดประสงค์นั้น
- 3) สื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึงเพื่อให้ทุกคนได้ศึกษาทบทวนและนำไปสู่ข้อสรุปในที่ประชุม
- 4) การแสดงความยินดีกับความสำเร็จหลังสิ้นสุดการทำงานเพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งต่อการสร้างทีมงาน

สรุป การสร้างความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานคือจะต้องระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความต้องการในการมีส่วนร่วม สร้างพันธสัญญาร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน พัฒนาแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือ มีการกำหนดข้อปฏิบัติในการประชุม และสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงาน

2.5.1 ทักษะทางด้านความคิด

ซูซีย์ สมิทธีโกร (2552: 49) ได้กล่าวว่า ทักษะทางด้านความคิด (Reflective Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจมองเห็นภาพความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์การทั้งหมดได้อย่างชัดเจน มีความคิดที่กว้างไกล ครอบคลุม และสามารถที่จะเชื่อมโยงกับองค์การอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่ง Piaget (อ้างถึงใน ทิศนา แหมมณี และคณะ, 2544: 34) เจ้าของทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาได้สรุปว่า การพัฒนาทางด้านสติปัญญาเป็นผลสืบเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะพยายามปรับตัวโดยใช้กระบวนการดูดซึมความรู้ ความคิดใหม่เข้าไปเชื่อมโยงกับความรู้ความคิดเดิม หากว่าไม่สามารถที่จะเชื่อมโยงกันได้บุคคลจะเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น และบุคคลจะพยายามใช้กระบวนการปรับให้เหมาะสม โดยปรับความรู้ความคิดใหม่กับความรู้ความคิดเดิมให้เข้ากันได้ ทำให้เกิดเป็นโครงสร้างทางสติปัญญาใหม่ของบุคคลนั้น

ทฤษฎีสนาม (Field Theory) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีแห่งความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Theory) (อ้างถึงใน มาลี จุฑา, 2544: 115) โดย Kohler, et.al. ได้สรุปไว้ว่า ในการเรียนรู้หรือแก้ปัญหาบุคคลจะพิจารณาสิ่งเร้าหรือโครงสร้างของปัญหาโดยส่วนรวมทุกแง่มุม จากนั้น

จะแยกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อย ๆ เหล่านี้จนเกิดความคิดหรือเห็นช่องทางในการแก้ปัญหาที่นั้นโดยฉับพลัน และเกิดการเรียนรู้ด้วยความเข้าใจได้อย่างแจ่มแจ้งเกิดการหยั่งเห็นที่พุทธศาสนาเรียกว่า “พิปัสฐาน” (Insigh)

ศรีสุรางค์ ทิณะกุล และคณะ (2542: 70) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่มีคุณภาพมากกว่าความสามารถด้านอื่น ๆ ของมนุษย์ บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างสรรค์ตนเองและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในลักษณะที่เหมาะสม และมีชีวิตที่เป็นสุขได้จากแรงบันดาลใจ จินตนาการที่ควบคู่กับความอุตสาหะอย่างเต็มความสามารถจะช่วยให้ประสบความสำเร็จ แต่หากความพยายามยังไม่บรรลุผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ก็จะไม่ท้อถอยหรือเลิกล้มและจะไม่อับจนความคิด แต่จะพยายามขวนขวาย ดัดแปลง ปรับปรุง และมีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับสถานการณ์ให้เหมาะสมในลักษณะที่เป็นไปได้มากที่สุด และจะยอมรับพอใจในสภาพนั้น ถ้าหากประสบความสำเร็จล้มเหลว คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะอดทน อดกลั้น กล้าเผชิญ และยอมรับต่อสภาพการณ์ที่เป็นจริง และสามารถปรับตัวเองให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างปกติ

สรุป แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะด้านความคิด บุคลากรต้องมีทักษะความคิดเพื่อพัฒนาให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ กว้างไกล สามารถรู้จักคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยรู้จักใช้เหตุและผลควบคุมและสอนตัวเอง สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.5.2 ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน (Technical Skills) หรือความชำนาญในงานเทคนิคต่าง ๆ จัดเป็นความสามารถขั้นปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง que บุคลากรในหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องรู้ โดยทักษะอาจจะได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม การฝึกงาน หรือการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์โดยตรง และทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานเป็นความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหาร และบุคลากรในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552: 29)

ทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่ผสมผสานระหว่างความรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง ผู้นำหรือผู้บริหาร และบุคลากรควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ เช่น งานด้านวิชาการ งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก งานด้านการเงิน เป็นต้น ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้เกิดการงานและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหาร และบุคลากรควรใช้เทคนิค (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 28) ดังนี้

2.5.2.1 เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ต้องเข้าสังคม ต้องเป็นประธานในที่ประชุม รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ภายนอก

2.5.2.2 เทคนิคในระเบียบวินัย จะเป็นการพิจารณาถึงความเหมาะสมและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ โดยต้องมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการมีมาตรการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

2.5.2.3 เทคนิคในการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5.2.4 เทคนิคในการบริหารงาน ผู้นำหรือผู้บริหารและบุคลากรจะต้องตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยอาศัยข้อมูลและเหตุผล

2.5.2.5 เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น เป็นการสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็น

2.5.2.6 เทคนิคในการวางตน จะต้องวางตนให้เป็นตัวอย่างที่ตีความเที่ยงตรง ยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แจกจ่ายงานให้ทั่วถึงและไม่ควรสนิทสนมกับผู้ใดโดยเฉพาะ

2.5.2.7 เทคนิคในการสั่งการ โดยการสั่งการต้องสั่งการอย่างชัดเจน สามารถที่จะเข้าใจได้ง่าย และถูกต้องตามกาลเทศะเหมาะสมกับบุคคล

2.5.2.8 เทคนิคในการติชม ควรติชมให้เหมาะสมกับกาลเทศะและติชมในเรื่องงาน โดยยึดหลักการติเพื่อก่อ และชมเพื่อสร้างสรรค้ให้เกิดกำลังใจ หรือจะเป็นการติในที่ลับชมในที่แจ้ง

สรุป จากทฤษฎีและแนวคิดทักษะการปฏิบัติงาน องค์การจะมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญว่ามีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะความชำนาญในขอบเขตของงานมากน้อยเพียงใด ถ้าพนักงานทุกระดับมีความรู้ มีทักษะ มีความชำนาญก็สามารถที่จะรู้วิธีการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีการนำเอาแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

2.5.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

วิชัย แหวนเพชร (2543: 45) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นั้นจะเป็นทักษะที่ต้องเกี่ยวกับมนุษย์ ดังนั้นการร่วมมือกันทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจเรื่องราวของมนุษย์เป็นอย่างดี และเข้าใจถึงสาเหตุต่าง ๆ เพื่อจะได้จูงใจให้บุคลากรในองค์การอยากทำงาน โดยใช้วิธีการโน้มน้าวเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมงานให้ไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกระดับจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังและพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันของสมาชิกในองค์การ โดยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นั้นได้มีการนำเทคนิคและแนวคิดจากทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ ดังนี้

2.5.3.1 ทฤษฎี Z ของ Ouchi ได้เน้นความร่วมมือในการทำงานของคน และเน้นหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ เพราะพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยินดีให้ความร่วมมือกับ

หัวหน้างานถ้าหากว่าพนักงานนั้นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเข้าใจเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของพนักงาน ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มผลผลิตและกำไรให้กับองค์กร แต่ยังทำให้เกิดการยอมรับแก่พนักงาน

2.5.3.2 ทฤษฎีของ Davis เป็นทฤษฎีหลักมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการเพิ่มผลผลิต และยังเป็นช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานหรือสหภาพแรงงาน (Labor Union) รวมถึงมนุษยสัมพันธ์ที่จะช่วยให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานและสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการเปลี่ยนแปลงเจตคติซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

2.5.3.3 ทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ Beme ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความสมดุลของบุคลิกภาพที่จะสามารถแสดงให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเขียนเป็นกราฟแท่ง 5 แท่ง เรียกว่า “แผนภูมิเอกกัตบุคคล” (Egogram) และแต่ละแท่งจะประกอบกันเป็นรูปประฆังคว่ำที่แสดงถึงการมีบุคลิกภาพที่ประกอบด้วยพลังทางจิต 5 ประการอย่างเหมาะสม บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะจะเป็นผู้ที่สามารถใช้พลังทางจิตได้อย่างเหมาะสม ไม่มีลักษณะพ่อแม่ชอบบิวิจารณ์มากจนเกินไปจนกลายเป็นผู้ที่คิดควบคุมคนอื่นแบบเผด็จการ ไม่มีลักษณะพ่อแม่ชอบทะนุถนอมมากจนเกินไปจนทำให้คนอื่นอึดอัด หรือน้อยไปจนอาจจะกลายเป็นคนใจดำ มีลักษณะความเป็นผู้ใหญ่มากพอสมควร จนเป็นรูปประฆังคว่ำทำให้ควบคุมตัวเองได้ดี มีภาวะความเป็นเด็ก มีความเป็นอิสระเสรีเพื่อให้ชีวิตมีความกระตือรือร้น สนุกสนานกับประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้พลังใจชีวิตและมีลักษณะเด็ก ปรับตัวอยู่บ้างพอสมควรเพื่อให้รู้จักการปรับตัวกับผู้อื่น และรู้จักการประนีประนอมแต่ไม่ถึงกับยอมให้ผู้อื่นมาควบคุมจนสูญเสียความเป็นตัวเอง

สรุป ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักการบริหารที่สำคัญขององค์การต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่จะช่วยให้การจูงใจบุคคลทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือกัน โดยเฉพาะความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้บริหารในทุกระดับได้เข้าใจถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคคลแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานของตนเองตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำความสำเร็จมาสู่องค์การตามที่ได้กำหนดไว้

2.5.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2552: 49) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องคำนึงถึงทักษะและการฝึกอบรมของบุคลากร หมายถึง สิ่งที่จะต้องเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัว of บุคลากร ผู้นำ และผู้บริหารที่จะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน 3 ประการ ซึ่งจะประกอบไปด้วย 1) ทักษะด้านความคิด (Reflective Skills) 2) ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน (Technical Skills) และ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills)

เสนาะ ตีเยวาร์ (2546 : 9) ได้กล่าวว่าทักษะในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.5.4.1 ทักษะทางด้านการทำงาน (Technical skill) เป็นความสามารถที่จะทำงานใด งานหนึ่งได้อย่างเชี่ยวชาญ โดยจะต้องรู้ถึงวิธีและกระบวนการทำงานอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นผู้ที่มีทักษะใน ด้านการทำงานจะต้องผ่านการศึกษาอย่างเป็นทางการ และได้รับการฝึกอบรมในระดับหนึ่งจนมีความ ชำนาญในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ

2.5.4.2 ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human skill) เป็นความสามารถในการทำงานให้เข้า กับคนได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดการร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็น ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

2.5.4.3 ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual skill) จะเป็นความสามารถของการใช้ ความคิดในเชิงวิเคราะห์ หรือความสามารถในการมองสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องใกล้เคียงสมารถที่ จะแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ มองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องต่างๆ ได้ สามารถ ตรวจสอบความสัมพันธ์ของสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และแก้ปัญหาที่ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้

สรุป ทักษะในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ทักษะทางด้านเทคนิคและ การทำงานหรือเรียกว่าเก่งงาน ทักษะทางด้านมนุษย์หรือเรียกว่าเก่งคน และทักษะทางด้านความคิด รวบรวมหรือเรียกว่าเก่งคิด (เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด)

2.6 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับฝุ่นละออง

ฝุ่นละอองในบรรยากาศอาจแยกได้เป็นฝุ่นละอองที่เกิดขึ้นและแพร่กระจายจากแหล่งกำเนิด โดยตรง และฝุ่นละอองที่เกิดขึ้นโดยปฏิกิริยาต่าง ๆ ในบรรยากาศ เช่น การรวมตัวด้วยปฏิกิริยาทาง ฟิสิกส์ หรือปฏิกิริยาทางเคมี หรือปฏิกิริยาเคมีแสง ฝุ่นละอองที่เกิดขึ้นเหล่านี้จะมีชื่อเรียกกันไปตาม ลักษณะการรวมตัวของฝุ่นละออง เช่น ควัน พุม หมอก เป็นต้น การที่ฝุ่นละอองจะฟุ้งกระจายไปได้ ไกลเท่าใดขึ้นอยู่กับทิศทางและความเร็วของกระแสลม ความชื้น และอุณหภูมิ เช่น ถ้ามีความชื้นน้อย อุณหภูมิสูงและมีลมพัดแรง ก็จะทำให้ฝุ่นละอองฟุ้งกระจายไปได้ไกล ขนาดและความหนาแน่นของ อนุภาคมลสารเป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งควบคุมให้อนุภาคมลสารตกลงสู่พื้น ฝุ่นละอองที่มีขนาดใหญ่ อาจแขวนลอยในบรรยากาศได้เพียง 2-3 นาที แต่ฝุ่นละอองที่มีขนาดเล็กอาจแขวนลอยในอากาศได้ นานนับปี โดยทั่วไปขนาดของฝุ่นที่เป็นที่สนใจในการเฝ้าระวังคุณภาพอากาศจะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ฝุ่นรวมหรือฝุ่นขนาดใหญ่ ฝุ่นขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน (PM10) และฝุ่นขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน (PM2.5)

ฝุ่นละออง หมายถึง อนุภาคของแข็งและหยดละอองของเหลวที่แขวนลอยกระจายในอากาศ อนุภาคที่แขวนลอยอยู่ในอากาศบางชนิดมีขนาดใหญ่และสีดำจางมองเห็นเป็นเขม่าและควัน แต่บางชนิดมีขนาดเล็กมากจนมองไม่เห็นด้วยตาเปล่า ฝุ่นละอองที่แขวนลอยในบรรยากาศโดยทั่วไปมีขนาดตั้งแต่ 100 ไมครอนลงมา และก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของคน สัตว์ พืช เกิดความเสียหายต่ออาคารบ้านเรือน ทำให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญต่อประชาชน บดบังทัศนวิสัย ทำให้เกิดอุปสรรคในการคมนาคมขนส่งจึงได้มีการกำหนดมาตรฐานฝุ่นละอองในบรรยากาศขึ้น ประเทศสหรัฐอเมริกาโดย US.EPA (United State Environmental Protection Agency) ได้มีการกำหนดค่ามาตรฐานของฝุ่นรวม และฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน (PM10) แต่เนื่องจากมีการศึกษาวิจัยพบว่าฝุ่นขนาดเล็กนั้นจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพมากกว่าฝุ่นรวม เนื่องจากสามารถผ่านเข้าไปในระบบทางเดินหายใจส่วนล่างและมีผลต่อสุขภาพมากกว่าฝุ่นรวม ดังนั้น US.EPA จึงได้มีการยกเลิกค่ามาตรฐานฝุ่นรวมและกำหนดค่าฝุ่นขนาดเล็กเป็น 2 ชนิด คือ ฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน (PM10) และฝุ่นละอองที่มีขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน (PM2.5) (กรมอนามัยและกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2558: 3-5)

ฝุ่นละอองขนาดเล็กจะมีผลกระทบต่อสุขภาพเป็นอย่างมาก ในสหรัฐอเมริกาพบว่าผู้ที่ได้รับฝุ่น PM10 ในระดับหนึ่งจะทำให้เกิดโรคหอบหืด และฝุ่น PM2.5 ในบรรยากาศจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการเพิ่มของผู้ป่วยที่เป็นโรคหัวใจและโรคปอดที่เข้ามารักษาตัวในห้องฉุกเฉิน เพิ่มอาการของโรคทางเดินหายใจ ลดประสิทธิภาพการทำงานของปอดและเกี่ยวข้องกับการเสียชีวิตก่อนวันอันควร โดยเฉพาะผู้ป่วยสูงอายุ ผู้ป่วยโรคหัวใจ โรคหอบหืด และเด็กจะมีอัตราเสี่ยงสูงกว่าคนปกติ ในประเทศไทยได้มีการให้ความหมายของคำว่าฝุ่นละออง หมายถึง ฝุ่นละอองรวม (Total Suspended Particulate : TSP) ซึ่งเป็นฝุ่นขนาดใหญ่ที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางตั้งแต่ 100 ไมครอนลงมา ส่วนฝุ่นขนาดเล็ก (PM10) หมายถึง ฝุ่นที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางตั้งแต่ 10 ไมครอนลงมา ฝุ่นละอองเป็นปัญหามลพิษที่สำคัญอันดับหนึ่งของกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ.2541 ธนาคารโลก (World Bank) ได้ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาเรื่องผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย โดยมีระดับความรุนแรงใกล้เคียงกับผลการศึกษาจากเมืองต่าง ๆ ทั่วโลก โดยระดับของฝุ่นขนาดเล็กอาจทำให้คนในเขตกรุงเทพมหานครตายก่อนเวลาอันควรถึง 4,000-5,500 รายในแต่ละปี (นพภาพร และคณะ, 2547: 1-13)

2.6.1 ประเภทของฝุ่นละออง

การจำแนกประเภทของฝุ่นละอองในอากาศสามารถจำแนกได้ตามลักษณะการเกิดของฝุ่นละออง ดังนี้

2.6.1.1 ฝุ่นปฐมภูมิ (Primary Emission Particulate Matter) เป็นฝุ่นที่เกิดจากการปล่อยของจากแหล่งกำเนิดโดยตรง เช่น ฝุ่นจากถนน ฝุ่นเกลือจากทะเล ฝุ่นจากกระแสลมที่พัดผ่านซี่เก้้า เขม่าควันไฟ

2.6.1.2 ฝุ่นทุติยภูมิ (Secondary Emission Particulate Matter) เป็นฝุ่นที่เกิดจากปฏิกิริยาต่าง ๆ ในบรรยากาศ หลังจากฝุ่นถูกปล่อยออกจากแหล่งกำเนิดได้ระยะหนึ่ง

2.6.2 แหล่งที่มาของฝุ่นละออง

โดยทั่วไปในบรรยากาศสามารถจำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ ฝุ่นละอองที่เกิดจากกิจกรรมที่มนุษย์กระทำ เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิง ได้แก่ น้ำมันเตา ถ่านหิน ฟืน กระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม และฝุ่นละอองที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น เกิดจากกระแสลมพัดผ่านตามธรรมชาติทำให้เกิดฝุ่น เช่น ดิน ทราย เขม่าควันจากไฟฟ้า ภูเขาไฟระเบิด เป็นต้น

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างฝุ่นขนาดใหญ่และฝุ่นขนาดเล็กตามแหล่งกำเนิดและแหล่งที่มาของฝุ่นละออง

	ฝุ่นขนาดใหญ่	ฝุ่นขนาดเล็ก
แหล่งที่มา	<ul style="list-style-type: none"> - การฟุ้งของฝุ่นดินบนถนน - การฟุ้งของฝุ่นดินที่เกิดจากการทำเหมืองแร่ - การเลี้ยงสัตว์ - เศษสิ่งมีชีวิต - การก่อสร้างและรื้อถอน - การเผาไหม้ของถ่านหินและน้ำมัน - ทะเล มหาสมุทร 	<ul style="list-style-type: none"> - การเผาไหม้ถ่านหิน น้ำมัน เศษไม้ - การเปลี่ยนสภาพของก๊าซไนโตรเจนออกไซด์ ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ และสารประกอบอินทรีย์ในบรรยากาศ - กระบวนการที่ใช้ความร้อนสูง เตาหลอมโรงบดเหล็ก เป็นต้น
กระบวนการ	<ul style="list-style-type: none"> - ถูกพัด กระแทก - การระเหยของแก๊สบางชนิด - การแขวนลอยของผงฝุ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการทางเคมี/ การกลายเป็นไอ - Nucleation , Condensation และ Coagulation - การระเหยของหมอกและหยดน้ำในก้อนเมฆ ซึ่งมีก๊าซละลายและเกิด
องค์ประกอบหลัก	<ul style="list-style-type: none"> - ผงฝุ่นที่ฟุ้งกระจาย - ซีเมนต์ลอยจากถ่านหินและน้ำมัน - ออกไซด์ของธาตุที่เป็นองค์ประกอบของเปลือกโลก - CaCO_3 , NaCl , ฝุ่นจากเกลือทะเล - เกสรดอกไม้ , สปอร์ของเชื้อรา - ฝุ่นที่เกิดจากยางรถยนต์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ซัลเฟต (SO_4^{2-}) - ไนเตรต (NO_3^-) - แอมโมเนียม (NH_4^+) - ไฮโดรเจนไอออน (H^+) - ธาตุคาร์บอน - คาร์บอนอินทรีย์ (PAHs) - โลหะ (Pb , Cd , Ni , V , Cu , Zn) - ละอองน้ำที่จับตัวเป็นฝุ่น

ที่มา: โครงการจัดทำ (ร่าง) มาตรฐานฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน กรมควบคุมมลพิษ, 2548: 9-11

2.6.3 ฝุ่นควัน PM 2.5

ประเทศไทยได้กำหนดมาตรฐาน PM2.5 (PM: Particulate Matters) ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2553 โดยอาศัยผลการศึกษาทางระบาดวิทยาในประเทศไทย พบว่าเมื่อประชาชนได้รับ PM2.5 เพิ่มขึ้นทุก 10 มคก./ลบ.ม. จะมีความเสี่ยงต่อการตายต่อวันเนื่องจากโรคหลอดเลือดหัวใจและการตายต่อวันเนื่องด้วยโรกระบบทางเดินหายใจ นอกจากนี้ยังพบว่ามีผลกระทบแบบเฉียบพลันกับระบบทางเดินหายใจอีกด้วย ซึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อได้รับ PM2.5 เพิ่มขึ้นทุก 10 มคก./ลบ.ม. จะมีความเสี่ยงต่ออาการระบบทางเดินหายใจส่วนล่างและอาการระบบทางเดินหายใจส่วนบนเพิ่มขึ้นร้อยละ 9 และร้อยละ 11 ตามลำดับ (กรมควบคุมมลพิษ, 2555: 8) ซึ่งแหล่งกำเนิดฝุ่นละออง PM2.5 ส่วนใหญ่มาจากการเผาในที่โล่ง 54% รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการผลิต 17% การขนส่ง 13% การผลิตไฟฟ้า 9% และที่อยู่อาศัย 1%

2.6.4 นิยามของ PM 2.5

PM ย่อมาจาก Particulate Matter เป็นฝุ่นละอองที่แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ 1) PM2.5 หรือฝุ่นละเอียด (fine particle) มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางตามพฤติกรรมเคลื่อนที่ของฝุ่นในกระแสอากาศ (aerodynamic diameter) เล็กกว่า 2.5 ไมครอน 2) PM10 เป็นฝุ่นละอองที่มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางเล็กกว่า 10 ไมครอน และ 3) ฝุ่นหยาบ (coarse particle) มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางตั้งแต่ 10 ไมครอน ถึง 25 ไมครอน (อ้างอิงใน ขจรศักดิ์ โสภากาจารย์ และเพชร เพ็งชัย. 2550: 3)

PM 2.5 เป็นฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน สามารถเทียบขนาดได้อย่างง่าย ๆ คือขนาดประมาณ 1 ใน 25 ของเส้นผ่านศูนย์กลางของเส้นผมมนุษย์ โดย PM2.5 จัดเป็นฝุ่นที่ละเอียดจึงทำให้ขมุกขมูยของมนุษย์ไม่สามารถกรองได้ อีกทั้งยังมองไม่เห็นได้ด้วยตาเปล่า PM2.5 และจะเกิดขึ้นมาจากแหล่งกำเนิด 2 แหล่ง คือ แหล่งที่ 1 เรียกว่าแหล่งกำเนิดปฐมภูมิ (primary particle) เป็นแหล่งกำเนิดตามธรรมชาติที่เกิดจากฝุ่นละอองดินฟุ้งปลิวจากพื้นดินหรือจากพื้นที่เกษตรกรรม ไฟป่า และแหล่งที่ 2 แหล่งกำเนิดทุติยภูมิจากการเผาไหม้เชื้อเพลิงที่ทำให้เกิดฝุ่นควัน การใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลจากโรงไฟฟ้า โรงงานอุตสาหกรรม การก่อสร้าง การเผาขยะมูลฝอย และการเผาในที่โล่งแจ้ง PM2.5 สามารถที่จะลอยอยู่ในอากาศได้เป็นวันถึงหลายสัปดาห์และสามารถลอยไปไกลจากแหล่งกำเนิดได้ถึง 100-1,000 กิโลเมตร แต่ทั้งนี้และทั้งนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อระยะทางและเวลา ได้แก่ ความเร็วของลม ความกดอากาศ ความชื้น สภาพของอากาศ แหล่งกำเนิดฝุ่นละออง และขนาดของฝุ่นละออง (กรมควบคุมมลพิษ, ม.ป.ป.) เมื่อ PM2.5 ได้มีการแพร่กระจายเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจ เข้าสู่กระแสเลือด และสามารถที่จะแทรกซึมเข้าสู่อวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายได้ ก็จะเป็นการเพิ่มความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดเป็นโรคเรื้อรังและโรคมะเร็งได้ (จินตนา ประชุมพันธ์, 2561)

2.6.5 การกำหนดค่ามาตรฐานฝุ่นละอองขนาดเล็กในบรรยากาศ

ช่วงปี ค.ศ. 1980 งานวิจัยที่เกี่ยวกับฝุ่นละอองในอากาศได้เปลี่ยนจุดสนใจมาที่ฝุ่นละอองขนาดเล็ก โดยมีสาเหตุจากฝุ่นขนาดเล็กที่มีศักยภาพที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของมนุษย์ได้มากกว่าฝุ่นละอองขนาดใหญ่ ในปี ค.ศ. 1997 United States Environmental Protection Agency (USEPA) ได้กำหนดค่ามาตรฐานฝุ่นละอองที่มีเส้นผ่าศูนย์กลางเท่ากับหรือเล็กกว่า 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) ไว้ในมาตรฐานคุณภาพอากาศในบรรยากาศของประเทศสหรัฐอเมริกา (National Ambient Air Quality Standards: NAAQS) เพื่อปกป้องความปลอดภัยของสุขภาพอนามัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม และเป็นการให้ความสำคัญกับ PM_{2.5} ตามความประสงค์ของกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ตระหนักถึงผลกระทบของ PM_{2.5} ที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน ประกอบกับมีข้อมูลจากประเทศต่างในหลายทวีปที่ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณของฝุ่นละอองในอากาศกับภาวะสุขภาพอนามัยของมนุษย์ เช่น สหราชอาณาจักร กรีซ สหรัฐอเมริกา แม็กซิโก ยุโรป และไต้หวัน ในช่วงปี ค.ศ. 1987 รัฐสภาของสหรัฐอเมริกาได้มีการพิจารณาออก พ.ร.บ. คุณภาพอากาศ (Clean Air Act) ในการกำหนดและดูแลคุณภาพอากาศทั่วไปของสหรัฐอเมริกาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด จึงส่งผลให้มีการกำหนดมาตรฐานฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอนขึ้น และประกอบกับข้อมูลใหม่ ๆ ทางวิทยาศาสตร์ที่ยืนยันว่าฝุ่นละอองในอากาศมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย (อ้างถึงใน ธีธารัตน์ ผลพิบูลย์ และคณะ, 2556: 41-42)

2.6.6 มาตรฐานฝุ่นละอองขนาดเล็กในบรรยากาศโดยทั่วไปของประเทศไทย

ประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) เรื่อง “กำหนดมาตรฐานคุณภาพอากาศในบรรยากาศโดยทั่วไป” ได้กำหนดค่าเฉลี่ยของฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน ในเวลา 24 ชั่วโมงจะต้องมีค่าไม่เกิน 120 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ($\mu\text{g}\text{m}^{-3}$) และค่าเฉลี่ยของฝุ่นละอองรวมหรือฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 100 ไมครอน ในเวลา 24 ชั่วโมงจะต้องไม่เกิน 330 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ($\mu\text{g}\text{m}^{-3}$) ในขณะที่ USEPA กำหนดมาตรฐานคุณภาพอากาศของฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน ในเวลา 24 ชั่วโมง จะต้องไม่เกิน 150 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ($\mu\text{g}\text{m}^{-3}$) และได้กำหนดค่าเฉลี่ยของฝุ่น PM_{2.5} ในเวลา 24 ชั่วโมง ต้องไม่เกิน 35 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ($\mu\text{g}\text{m}^{-3}$) ประกาศของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 36 (พ.ศ. 2553) เรื่อง “กำหนดมาตรฐานคุณภาพอากาศในบรรยากาศโดยทั่วไป” ได้มีการกำหนดค่าเฉลี่ยของฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน ในบรรยากาศโดยทั่วไป (กรมควบคุมมลพิษ, 2553) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กำหนดค่ามาตรฐานฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน ในบรรยากาศทั่วไป ค่าเฉลี่ย 24 ชั่วโมง จะต้องไม่เกิน 0.05 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร (mgm^{-3}) หรือ

50 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร และในเวลา 1 ปีจะต้องไม่เกิน 25 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร (อ้างถึงใน ริดาร์ตัน ผลพิบูลย์ และคณะ, 2556: 41-42)

2.6.7 ผลกระทบต่อสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM10 และ PM2.5)

ฝุ่นขนาดเล็กเป็นฝุ่นที่มีขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน (PM10) (เทียบเท่าได้กับหนึ่งใน 6 ของเส้นผ่าศูนย์กลางของเส้นผม) เพราะเล็กพอที่สามารถเข้าไปได้ลึกถึงถุงลม ดังนั้นอันตรายที่มีต่อสุขภาพจึงขึ้นอยู่กับขนาดและองค์ประกอบของฝุ่น ฝุ่นขนาดเล็กอาจเกิดได้จากกระบวนการทางเคมี เช่น ในกระบวนการเผาไหม้เชื้อเพลิง ไม่ว่าจะเป็นน้ำมัน ถ่านหินในกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้า ยานพาหนะ การเผาป่า เผาพื้นที่ทางการเกษตร และกระบวนการทางกลศาสตร์ เช่น การระเบิดบด ย่อยหินในโรงโม่หิน การก่อสร้าง ไม่ว่าจะกรณีใดย่อมก่อให้เกิดฝุ่นละอองขนาดเล็กจำนวนมาก เมื่อได้รับการสัมผัสสามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพได้หลายระบบ เช่น ระบบทางเดินหายใจ (อาการไอ และอาการของระบบทางเดินหายใจส่วนล่าง) ระบบหัวใจและหลอดเลือด (กล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือด หัวใจเต้นไม่สม่ำเสมอ หัวใจวาย) ระบบตา ระบบผิวหนัง นอกจากนี้ฝุ่นขนาดเล็กยังสามารถที่จะเพิ่มความเสียหายของอัตราการตายจากภาวะเส้นเลือดอุดตันในสมอง และทำให้น้ำหนักของทารกในครรภ์ ลดลงอีกด้วย อีกทั้งทำให้อัตราการป่วยและอัตราตายด้วยโรกระบบทางเดินหายใจและระบบหัวใจ และหลอดเลือดเพิ่มขึ้น และอัตราดังกล่าวนี้จะเพิ่มขึ้นตามปริมาณความเข้มข้นของฝุ่นในอากาศ ฝุ่นขนาดเล็กบางชนิด เช่น ฝุ่นทรายทำให้เกิดซิลิโคซิส (Silicosis) ฝุ่นถ่านหินทำให้เกิดโรคปอดจากฝุ่น ถ่านหิน (Coal Workers' Pneumoconiosis) สำหรับกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ ผู้ป่วยหอบหืดและปอดอุดกั้นเรื้อรัง

จากผลการศึกษาทั่วโลกพบว่าหากฝุ่นละอองขนาดเล็กสูงกว่าค่ามาตรฐาน จะส่งผลให้การตายด้วยระบบทางเดินหายใจเพิ่มขึ้น 7%-20% การป่วยด้วยโรกระบบทางเดินหายใจเพิ่มขึ้น 5.5% การตายด้วยโรกระบบหัวใจและหลอดเลือดเพิ่มขึ้น 2%-5% การป่วยด้วยโรกระบบหัวใจและหลอดเลือดเพิ่มขึ้น 5.3% ผู้สูงอายุป่วยด้วยระบบทางเดินหายใจเพิ่ม 17% ผู้สูงอายุป่วยด้วยโรกระบบหัวใจและหลอดเลือดเพิ่ม 7.6% และยังทำให้สภาพปอดในเด็กแย่ลง (พงศ์เทพ วิวรรณระเดช, 2555: 24-25)

2.6.8 โรคที่เกิดจากฝุ่นละอองเป็นสาเหตุ

ฮานเซน (Hansen, 1991) ได้กล่าวว่าของขนาดฝุ่นที่สามารถเข้าถึงและสะสมในถุงลมของปอดได้ (Respirable particulate) จะมีผลต่อสุขภาพคือทำให้เกิดการระคายเคืองต่อเนื้อเยื่อต่างๆ รวมทั้งบริเวณปลายประสาทที่กระบวนการทำงานของระบบไหลเวียนโลหิต ทำให้เกิดโรคทางเดินหายใจ โรคหัวใจและหลอดเลือด ลดกลไกการป้องกันโรค ระบบภูมิคุ้มกันบกพร่อง เซลล์บริเวณปอดเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปร่างและเป็นสารก่อมะเร็ง โดยเราสามารถพบโรคที่มีฝุ่นละอองเป็นตัวที่ก่อให้เกิดโรคมามากมาย (อ้างถึงใน อรัญ ขวัญปาน, 2553: 15-16) คือ

2.6.8.1 โรคซิลิโคซิส (Silicosis) มีสาเหตุมาจากฝุ่นผงซิลิกา ซึ่งในธรรมชาติเป็นสารที่ทนต่อการแปรสภาพของกรด ต่าง และสารเคมี พบมากในเหมืองทราย ฝุ่นจากโรงงานบดหินและบดแร่ ฝุ่นชนิดนี้จะกระจายตัวในอากาศแล้วผ่านเข้ารูจมูกและหลอดลมไปติดอยู่ในเนื้อเยื่อของปอดได้ ฝุ่นซิลิกาขนาดเล็กนี้เมื่อถูกกับเนื้อเยื่อหุ้มเซลล์จะทำให้เซลล์แตกออก เนื้อเยื่อของปอดจะถูกทำลายจนปอดพรุน สูญเสียหน้าที่ของระบบการหายใจทำให้หายใจไม่สะดวก ปริมาตรของลมหายใจเข้าออกลดลง หัวใจถูกกด ปอดจะติดเชื้อง่ายเพราะบางส่วนของปอดจะหยุดนิ่งไม่มีการถ่ายเทอากาศระหว่างข้างในกับข้างนอก ผู้ป่วยอาจมีโรคปอดบวม วันโรคถุงลมโป่งพองแทรกซ้อนได้

2.6.8.2 โรคแอสเบสโตซิส (Asbestosis) ซึ่งจะมีสาเหตุมาจากฝุ่นแอสเบสตอส (Asbestos) โดยที่แอสเบสตอสจะเป็นสารจำพวกแมกนีเซียมซิลิเกต (Magnesium silicate) มีลักษณะเป็นเส้นใย ไม่ละลายน้ำ มีประโยชน์คือใช้ทำวัสดุทนไฟและกันความร้อน ทำผ้าเบรกรถยนต์ ใช้ผสมในวัสดุต่าง ๆ เช่น ผสมซีเมนต์ได้เป็นแผ่นเซลล์โลกริตซึ่งใช้ทำฝ้ายบ้านและเพดาน อาการของโรคจะคล้ายกับโรคซิลิโคซิส (Silicosis) คือระบบทางเดินหายใจไม่สะดวก หายใจสั้น หอบ ไอบ่อย และอาจเป็นมะเร็งหลอดลมและมะเร็งปอด

2.6.8.3 โรคหืด (Asthma) เป็นโรคของทางเดินหายใจ ซึ่งมีความไวเกินของหลอดลม ในการสนองตอบต่อสารภูมิแพ้ สิ่งระคาย เช่น ฝุ่นละออง เกสรดอกไม้ ทำให้หลอดลมตีบตัวลง แสดงออกให้เห็นโดยการหายใจลำบาก หายใจมีเสียงดัง หรือจากการตรวจการทำงานของปอด อาการหอบที่เกิดขึ้นนี้อาจจะเกิดขึ้นอย่างฉับพลันทันที หรือค่อย ๆ เกิดขึ้นตามลำดับมากขึ้นหรือยาวแล้วแต่ความรุนแรง อาการอื่น ๆ ที่อาจพบได้อีกคือ ไอ น้ำมูกไหล ในรายที่มีอาการแล้วไม่ได้รับการรักษาอย่างทันที่ผู้ป่วยอาจเสียชีวิตได้

2.6.8.4 โรคภูมิแพ้ภูมิแพ้ เป็นปฏิกิริยาไวเกินของระบบภูมิคุ้มกัน ซึ่งเป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มากเกินไปปกติเมื่อมีสารแปลกปลอมเข้าสู่ร่างกาย อาจจะเป็นละอองเรณู ขนสัตว์ ฝุ่นละอองในบ้าน สารเหล่านี้จะไปกระตุ้นเร้าให้ร่างกายของผู้ที่เป็นภูมิแพ้สร้างภูมิคุ้มกันชนิดพิเศษ ซึ่งจะเป็นตัวที่สะกิดให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาที่มากเกินไปทำให้เกิดอาการแพ้ขึ้น ภูมิแพ้ทำให้เกิดโรคหลายชนิด เช่น โรคหัดเรื้อรัง ผื่นแพ้ ลมพิษ จมูกอักเสบจากภูมิแพ้ แพ้ยา แพ้แมลง ผิวหนังอักเสบจากการสัมผัส ฯลฯ สำหรับโรคที่มีสาเหตุมาจากฝุ่น ละออง ได้แก่

1) โรคหัดเรื้อรัง อาการของหัดเรื้อรังที่มีสาเหตุมาจากโรคภูมิแพ้หรือที่เรียกกันแพ้อากาศ จะพบได้บ่อยที่สุดในบรรดาโรคภูมิแพ้ทั้งหลาย อาการของหัดแตกต่างจากอาการหอบหืดคือบริเวณที่เกิดปฏิกิริยาขึ้นมาเป็นทางเดินหายใจส่วนบนเท่านั้น คือ จมูก ตา และคอ ส่วนปอดและหลอดลมไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย สารที่ทำให้เกิดอาการแพ้มักจะอยู่ภายในบ้านหรือในบริเวณนั่นเอง ที่พบกันบ่อย ๆ ได้แก่ ฝุ่นละอองในบ้าน ขนสัตว์เลี้ยง สะเก็ดผิวหนังสัตว์ภายในบ้าน เป็นต้น

2) โรคจมูกอักเสบจากภูมิแพ้ มีสาเหตุมาจากการที่ผู้ป่วยหายใจเอาสิ่งที่เป็นแพ้เข้าไป สิ่งเหล่านี้จะเจือปนอยู่ในอากาศ เช่น ฝุ่นละอองในบ้าน ขนสัตว์เลี้ยง เกสรพืช ไรฝุ่น เชื้อราในอากาศ อาการที่เป็นลักษณะเฉพาะของโรคนี้คือจามติดกันหลายครั้ง คันจมูก น้ำมูกใส ๆ ไหล คัดจมูก โดยมากจะเริ่มด้วยอาการคันจมูกหรือคันตา ก่อน อาจมีน้ำตาไหล แสบตาด้วย โรคนี้พบได้ในผู้ป่วยทุกเชื้อชาติและทุกอายุ โดยพบได้ตั้งแต่เล็ก ๆ ซึ่งแพทย์เชื่อว่านี่อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เด็กเสียชีวิต

2.7 แนวคิดการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

2.7.1 กำเนิดและพัฒนาการองค์การบริหารส่วนตำบล

ในอดีตการจัดระเบียบบริหารระดับตำบลมี 3 รูปแบบ

รูปแบบที่หนึ่ง คณะกรรมการตำบลและสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 โดยคณะกรรมการตำบลจะประกอบด้วย กำนันท้องที่ ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบล ครูประชาบาลในตำบลนั้นคนหนึ่ง ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิในตำบลนั้นไม่น้อยกว่า 2 คน และให้มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตำบลด้วย ส่วนสภาตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาตำบล ซึ่งมาจากราษฎรผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านละ 2 คน

รูปแบบที่สององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาตำบลและคณะกรรมการตำบล ซึ่งสภาตำบลประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คน กำนันและผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลเป็นสมาชิกสภาตำบลโดยตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการตำบลประกอบด้วย กำนันตำบลท้องที่เป็นประธานผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบลและกรรมการอื่นซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจำนวน ไม่เกิน 5 คน

รูปแบบที่สามสภาตำบล ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509 เป็นการบริหารในรูปของคณะกรรมการเรียกว่า “คณะกรรมการสภาตำบล” ซึ่งประกอบด้วยกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังประกอบด้วยครูประชาบาลในตำบลนั้น 1 คน ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกจากครูประชาบาลในตำบลเป็นกรรมการสภาตำบลและราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งขึ้นเป็นกรรมการสภาตำบล โดยกำนันเป็นประธานกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่งและมีรองประธานกรรมการสภาตำบลคนหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งจากกรรมการด้วยกัน การบริหารงานของสภาตำบลนอกจากจะมีคณะกรรมการสภาตำบลดังกล่าวสภาตำบลยังมีเลขาการสภาตำบลคน

หนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งกันขึ้นมาหรือตั้งจากบุคคลภายนอกและมีที่ปรึกษาสภาตำบลซึ่งเป็นพัฒนากรตำบลนั้นอีกด้วย

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นในสมัยนั้นก็เพื่อให้การปกครองในระดับตำบลที่มีความเจริญและมีรายได้ระดับหนึ่งได้มีการปกครองตนเองตามหลักการปกครองท้องถิ่น ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 องค์การบริหารส่วนตำบลได้ถูกยุบเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าวยังคงให้สภาตำบลมีอยู่ต่อไป

ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 ในหมวด 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 285 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

การปรับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งสำคัญเกิดขึ้นอีกครั้งในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2546 หลังจากมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลไปเมื่อกลางปี พ.ศ. 2546 แต่เป็นการแก้ไขในรายละเอียดปลีกย่อย ความจริงได้มีความพยายามในการเสนอให้มีการแก้ไขที่มาของฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนมาแล้วครั้งหนึ่ง โดยวุฒิสภาได้แก้ไขเพิ่มเติมสาระสำคัญในกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมาได้แก้ไขให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่เมื่อร่างกฎหมายกลับมาสภาผู้แทนราษฎรปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นด้วย และได้มีการตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อปรับปรุงร่างกฎหมายดังกล่าวแต่เมื่อเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรอีกครั้ง ปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบแต่ความเคลื่อนไหวจากหลายฝ่ายที่ต้องการให้มีการแก้ไขที่มาให้ ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น ยังไม่หยุดนิ่งสาเหตุที่สำคัญของการเคลื่อนไหวนี้เกิดจากการเปิดช่องไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในมาตรา 285 ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่มาของสภาท้องถิ่นและฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาได้ 2 ทาง คือมาจากมติของสภาท้องถิ่น และมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เมื่อกฎหมายรัฐธรรมนูญเปิดช่องก็ได้มีความเคลื่อนไหวให้ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2542-2543 โดยองค์กรที่ออกมาเคลื่อนไหวคือสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย โดยได้อ้างถึงปัญหาของโครงสร้างเดิมที่เป็นอยู่ที่ฝ่ายบริหารมาจากมติของสภาท้องถิ่นนั้นเป็นโครงสร้างที่มีปัญหาเพราะ

2.7.1.1 โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล ทำให้นายกเทศมนตรีต้องพึ่งพาหรือต้องการเสียงสนับสนุนข้างมากจากสภาเทศบาล ฉะนั้นหากนายกเทศมนตรีไม่สามารถควบคุมเสียงข้างมากในสภาเทศบาลได้ เป็นการเปิดช่องฝ่ายสภาเทศบาลค่อนนายกเทศมนตรีออกจากตำแหน่งได้ ส่งผลให้ในสมัยหนึ่ง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารท้องถิ่นบ่อยครั้ง

2.7.1.2 การเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีบ่อยครั้งก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงานในเทศบาล เพราะจะทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่องยากที่จะผลักดันนโยบายต่าง ๆ ให้ออกมาเป็นรูปธรรมได้ และทำยที่สุดผลเสียหรือความเสียหายตกแก่ประชาชนในท้องถิ่น

2.7.1.3 โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล เป็นโครงสร้างที่นายกเทศมนตรีจะต้องเอาใจสมาชิกสภา โดยให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างกันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อรักษาเสียงข้างมากเอาไว้ ทำให้นายกเทศมนตรีต้องคอยเอาใจสมาชิกสภาเทศบาลมากกว่าเอาใจประชาชน

2.7.2 ระดับชั้นและเกณฑ์การแบ่งระดับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดแต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบลหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมาพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้ เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมืองตั้งนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายาม ในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ก่อนที่จะมีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นนั้น มีองค์การบริหารส่วนตำบลประมาณ 6,500 แห่ง (ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2550) โดยมีการแบ่งระดับออกเป็น 5 ชั้น ตามระดับของรายได้ ดังนี้

- 1) อบต. ชั้น 1 รายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป
- 2) อบต. ชั้น 2 รายได้ระหว่าง 12 - 20 ล้านบาท

3) อบต. ชั้น 3 รายได้ระหว่าง 6 - 12 ล้านบาท

4) อบต. ชั้น 4 รายได้ระหว่าง 3 - 6 ล้านบาท

5) อบต. ชั้น 5 รายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

ต่อมาเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 ได้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ปัจจุบันมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น 6,725 แห่ง และมีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งกลุ่มอบต. เป็น 3 ขนาด คือ

1) อบต.ขนาดใหญ่ (ส่วนใหญ่จะเป็นอบต. ชั้น 1 เดิม)

2) อบต.ขนาดกลาง (ส่วนใหญ่จะเป็นอบต. ชั้น 2 และอบต. ชั้น 3 เดิม)

3) อบต.ขนาดเล็ก (ส่วนใหญ่จะเป็นอบต. ชั้น 4 และอบต. ชั้น 5 เดิม)

โดยมีหลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้แบ่งขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลมี 5 เกณฑ์ ดังนี้

1) เกณฑ์ระดับรายได้

(1) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า 20 ล้านบาท เป็นอบต.ขนาดใหญ่

(2) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท เป็นอบต.ขนาดกลาง

(3) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท เป็นอบต.ขนาดเล็ก

2) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร

3) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

(1) จำนวนพื้นที่

(2) จำนวนประชากร

(3) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน

(4) จำนวนโรงฆ่าสัตว์

(5) จำนวนตลาดสด

(6) จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม

(7) จำนวนโรงเรียน

(8) จำนวนศูนย์พัฒนาเด็ก

(9) จำนวนโรงแรม

(10) จำนวนศาสนสถาน

(11) จำนวนสถานพยาบาล

(12) จำนวนศูนย์การค้า

(13) การประกาศให้ อบต. เป็นเขตควบคุมอาคาร

(14) การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

(15) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(16) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

(17) จำนวนโครงสร้างส่วนราชการ

(18) จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์

4) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

(1) ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้

(2) ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ

(3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล

(4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ

5) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล

(1) หลักนิติธรรม

(2) หลักคุณธรรม

(3) หลักความโปร่งใส

(4) การมีส่วนร่วมของประชาชน

(5) หลักความรับผิดชอบ

(6) ความคุ้มค่า

2.7.3 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญโดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้านให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้านให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งและสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2) ตาย
 - 3) ลาออก
 - 4) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนดำรงตำแหน่ง หรือในกิจการที่กระทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล
 - 5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัคร รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 6) ไม่ได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ตนได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน 6 เดือน
 - 7) ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน 3 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลที่สมควร
 - 8) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรมที่เสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อมเสีย
 - 9) ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งจะเลือกมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธานและรองประธานสภาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภา หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 46) ดังนี้
- 1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
 - 3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารโดยให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาศูนย์ตำบลตาม (1) และกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
 - 4) เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 5) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

6) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองการบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองการบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

7) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

8) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการประชุมและดำเนินการอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ขณะที่รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน ตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายให้ทำ ในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานแทนในการดำเนินการประชุม ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามสมัยประชุม และเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม หากว่าไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เรียกประชุมให้นายอำเภอเป็นผู้เรียกประชุมพร้อมทั้งเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม

เมื่อตำแหน่งประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่างลง เพราะเหตุอื่นใดนอกจากครบวาระ ให้มีการเลือกประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลงและให้ผู้ซึ่งได้รับเลือกแทนนั้น อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน (มาตรา 51) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำรงตำแหน่งเป็นนายกองการบริหารส่วนตำบลและรองนายกองการบริหารส่วนตำบลไม่ได้ โดยที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการการจัดการประชุมและงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

สมัยประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกภายใน 15 วันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งและให้ที่ประชุมเลือกประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 1 คน ซึ่งประธานสภาและรองประธานสภานี้จะดำรงตำแหน่งจนครบวาระ ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ภายใน 15 วัน ดังกล่าวหรือมีการประชุมแต่ไม่อาจเลือกประธานสภาได้ นายอำเภออาจเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีคำสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบล ในปีหนึ่งให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัยหรือมากกว่า 2 สมัยแต่ไม่เกิน 4 สมัย สมัยหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 15 วัน แต่อาจขยายได้อีกโดยขออนุญาตนายอำเภอ วันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปีให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่ามีความจำเป็นประธานสภานายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาที่มีอยู่ อาจนำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอเปิดประชุมวิสามัญได้

2.7.4 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นก็ได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลใหม่เช่นเดียวกับ ก.ถ. โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ในระดับจังหวัดนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองร่วมกัน เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองโดยตรง และในระดับประเทศยังกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นมาอีกคณะหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นในระดับจังหวัดให้มีความสอดคล้องกัน

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีดังนี้

1) คณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนกรรมการรวมทั้งสิ้น 18 คน ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณอธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน คัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คนซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการด้านการบริหาร และการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กรรมการ (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวน 9 คน และกรรมการ (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวน 9 คน และให้ ทั้ง 18 คน ประชุมกันเองเพื่อคัดเลือกให้เหลือ 6 คน

2) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในแต่ละจังหวัดจะมีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลรวมกันคณะหนึ่ง มีจำนวนกรรมการรวมทั้งสิ้น 27 คน ประกอบด้วย

- (1) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
- (2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวน 8 คน
- (3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 9 คน ดังนี้

1. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 3 คน

2. ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 3 คน

3. ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวน 3 คน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คนคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้กรรมการ (1) และ (2) เสนอรายชื่อจำนวน 15 คน และกรรมการ (3) เสนอรายชื่อ จำนวน 15 คนและให้บุคคลทั้ง 30 คน ทำการคัดเลือกกันเองให้เหลือ 9 คน

2.7.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง อีกทั้งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 68) ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทบวงกรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวงทบวงกรมหรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 70)

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติ

หรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่ไม่ให้อำนาจปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

ในส่วนของการบริหารงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็นสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งตามรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2550 ให้เปลี่ยนพนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการส่วนตำบลทั้งหมด

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้น เป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน (มาตรา 73)

2.7.6 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

จากผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งรัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16) ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ
- 4) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

- 5) การสาธารณสุขูปการ
- 6) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- 7) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 9) การจัดการศึกษา
- 10) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 14) การส่งเสริมกีฬา
- 15) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 18) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 19) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาคาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

2.7.7 การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

การกำกับดูแลโดยนายอำเภอ

การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องยึดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการเป็นหลัก เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีการกำกับดูแลจากทางราชการซึ่งการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลนี้ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยการกำหนดให้นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ (มาตรา 90) และในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอนั้นนายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มาชี้แจงหรือสอบสวนตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบก็ได้ อีกทั้งนายอำเภอสามารถรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ หากเห็นว่าการดำเนินการนี้เป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

นอกจากนี้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลในการสอบสวนและวินิจฉัยเกี่ยวกับการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเป็นผู้อนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

การกำกับดูแลโดยผู้ว่าราชการจังหวัด

สำหรับการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายอำเภอได้รายงานเสนอความเห็นมา โดยผู้ว่าราชการจังหวัดต้องแสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วยและเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ภายใน 45 วัน

นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ้นจากตำแหน่งตามคำแนะนำของนายอำเภอได้ หากสอบสวนแล้วปรากฏว่า

บุคคลดังกล่าวมีพฤติการณ์กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือ ละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่จริง ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการ สอบสวนและวินิจฉัยเกี่ยวกับการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายเพิ่มเติมที่นายอำเภอไม่อนุมัติ แต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติยืนยันร่างข้อบัญญัตินั้น รวมทั้งเป็นผู้อนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดไปปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้ หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศ ซึ่งเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ของรัฐบาล ที่จะให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถ บริหารงานที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่ ชนบท มีส่วนสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม โครงสร้าง พื้นฐาน รวมทั้งยังเป็นหน่วยปฏิบัติการเชื่อมเครือข่ายหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้ทำงานหรือบริการ ประชาชนในพื้นที่อย่างมีบูรณาการ สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในองค์การ บริหารส่วนตำบลได้มากขึ้น

2.8 ข้อมูลทั่วไปของอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

2.8.1 ประวัติความเป็นมา

“บางกรวยพันธัมมังาม ลือนามโบสถ์เรือหงส์ อารังวัดโบราณ บ้านเกิดไกรทอง ล่องเรือ แห่เทียนพรรษา

บางกรวยเป็นอำเภอที่มีขนาดพื้นที่เล็กที่สุดของจังหวัดนนทบุรี และเป็นอำเภอหนึ่งที่อยู่ ติดกับกรุงเทพมหานคร แต่พื้นที่ส่วนใหญ่ยังคงวิถีชีวิตแบบเรือสวนไร่นาเอาไว้อย่างชัดเจน แต่บาง กรวยยังถือว่าเป็นศูนย์กลางความเจริญในแง่ต่าง ๆ ของจังหวัดนนทบุรี ทั้งในแง่ของการเดินทางที่ สะดวกสบายเนื่องจากมีพื้นที่อยู่ติดถนนเส้นหลักหลายสาย รวมไปถึงยังมีร้านอาหารชื่อดังอีกมากมาย นอกจากนี้ยังมีวัดชโลซึ่งถือว่าเป็นวัดที่โด่งดังมาตั้งแต่สมัยอดีต ตั้งอยู่ ณ ศูนย์กลางของอำเภอบางกรวย

ชื่ออำเภอบางกรวยตั้งตามชื่อคลองบางกรวยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแม่น้ำเจ้าพระยาสาย เดิม สันนิษฐานว่าชื่อ "บางกรวย" มีที่มาจาก การที่ตามแนวสองฝั่งคลองสายนี้ในอดีตมีต้นกรวยขึ้นอยู่ อย่างหนาแน่น นอกจากนี้แหล่งข้อมูลบางแห่งยังอธิบายว่าชื่อ "บางกรวย" เป็นชื่อที่ผู้คนเรียกตามรูป พื้นที่อำเภอที่มีลักษณะคล้ายกรวยยื่นเข้าไปในแม่น้ำเจ้าพระยา หลังจากอำเภอบางแม่นาง (ปัจจุบัน คืออำเภอบางใหญ่) ได้แยกตัวออกไป อย่างไรก็ตามได้ปรากฏชื่อคลองบางกรวยและตำบลบางกรวย ในเอกสารต่าง ๆ อยู่ก่อนการจัดตั้งกิ่งอำเภอบางแม่นาง

2.8.2 ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอบางกรวยตั้งอยู่ทางใต้สุดของจังหวัดนนทบุรี ห่างจากตัวจังหวัดนนทบุรี 16.86 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบางใหญ่และอำเภอเมืองนนทบุรี มีคลองขุดใหม่, คลองจินบ้าย, ถนนบางม่วง-บางคูรัด, คลองหัวคูโน, คลองบางนา, คลองนาคเกี้ยว, คลองบางค้อ, คลองบางกอกน้อย, คลองวัดแดง, แนวรั้วหมู่บ้านเยาวพรรณ, ถนนบางศรีเมือง 1, คลองวัดสนาม, คลองบางสีทอง, ซอยบางกรวย-ไทรน้อย 30 (วัดรวกบางสีทอง), ซอยบางไผ่ ซอย 3 (วัดรวกบางสีทอง), ถนนบางไผ่พัฒนา, คลองธรรมบาล และคลองบางกรวยเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองนนทบุรีและเขตบางซื่อ (กรุงเทพมหานคร) มีแนวกึ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตบางพลัด, เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา (กรุงเทพมหานคร) มีทางรถไฟสายใต้, คลองบางกอกน้อย และคลองมหาสวัสดิ์เป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพุทธมณฑล (จังหวัดนครปฐม) มีคลองนราภิรมย์เป็นเส้นแบ่งเขต

2.8.3 การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอบางกรวยประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลเมืองบางกรวย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวัดชะลอและตำบลบางกรวยทั้งตำบล
2. เทศบาลตำบลปลายบาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางคูเวียงทั้งตำบล ตำบลมหาสวัสดิ์ (เฉพาะหมู่ที่ 1, 2, 6, 7 และบางส่วนของหมู่ที่ 5) และตำบลปลายบางทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลศาลากลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลศาลากลางทั้งตำบล
4. เทศบาลตำบลบางสีทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางสีทองทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางขุนนทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางขุนทองทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลมหาสวัสดิ์ (เฉพาะนอก

เขต

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรวรรณ หลังสัน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาหมอกควันในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน (2) ระบุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน และ (3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 104 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสถิติทดสอบที ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ และ Kendall's tau-c ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาหมอกควันในอำเภอแม่แจ่มจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการป้องกัน พบว่า มีศักยภาพในด้านการป้องกันในระดับมาก ด้านการเตรียมพร้อม พบว่า มีศักยภาพในการเตรียมพร้อมในระดับมาก ด้านการช่วยเหลือขณะเกิดภัย พบว่า มีศักยภาพในด้านการช่วยเหลือขณะเกิดภัยในระดับปานกลาง และด้านการฟื้นฟู พบว่า มีศักยภาพในด้านการฟื้นฟูในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน พบว่า ด้านการป้องกันปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการเตรียมพร้อม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านการช่วยเหลือขณะเกิดภัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และด้านการฟื้นฟู พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาหมอกควัน

อำไพ เกษมพิทักษ์พงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการหมอกควันอย่างยั่งยืน ในเขตเทศบาลเมืองลำพูน” จากการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพและลักษณะที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผาขยะในครัวเรือน แสดงให้เห็นว่าประชาชนที่มีอาชีพแม่บ้านมีความตระหนักมากกว่าอาชีพอื่น (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุกับอาชีพจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผาวัสดุทางการเกษตร แสดงให้เห็นว่าประชาชนที่มีอายุระหว่าง 51-61 ปี ร้อยละ 89 และอาชีพค้าขายหรือรับจ้าง มีพฤติกรรมไม่เผาวัสดุทางการเกษตร และ (3) ความตระหนักในการจัดการกับหมอกควันอย่างยั่งยืนในเขตเทศบาลเมืองลำพูน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ธัญญาภรณ์ สุขวิเศษ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพพนักงานขายของบริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาพื้นที่การขายเขต 6 ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับศักยภาพของพนักงานขายบริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาพื้นที่การขายเขต 6 และ (2) นำเสนอยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพ

พนักงานขายของบริษัทชิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาพื้นที่การขายเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับศักยภาพพนักงานขาย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้ และด้านทักษะ มีเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน มีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก (2) การจัดทำและนำเสนอยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพพนักงานขาย กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อครอบครองตลาดศักยภาพของพนักงานขาย 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3) ยุทธศาสตร์การสร้างภูมิคุ้มกันโดยอาศัยภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และ 4) ยุทธศาสตร์กำจัดจุดอ่อน โดยแบ่งประเด็นยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานขายเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และยุทธศาสตร์กำจัดจุดอ่อน

สุภกร เขียนหวาน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปริมาณฝุ่นละอองเชิงมวล pm2.5 และ pm10 ในแนวตั้งภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร” ผลการวิจัยพบว่า ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM2.5) เป็นฝุ่นที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่เกิน 2.5 ไมครอน เกิดจากการเผาไหม้ทั้งจากยานพาหนะ การเผาวัสดุการเกษตร ไฟป่า และกระบวนการอุตสาหกรรม สามารถเข้าไปถึงถุงลมในปอดได้ เป็นผลทำให้เกิดโรคในระบบทางเดินหายใจและโรคปอดต่าง ๆ หากได้รับในปริมาณมากหรือเป็นเวลานานจะสะสมในเนื้อเยื่อปอด ทำให้การทำงานของปอดเสื่อมประสิทธิภาพลง ทำให้หลอดลมอักเสบมีอาการหอบหืด ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 10 ไมครอน (PM10) เป็นฝุ่นที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่เกิน 10 ไมครอน เกิดจากการเผาไหม้เชื้อเพลิง การเผาในที่โล่ง กระบวนการอุตสาหกรรม การบด การม่ หรือการทำให้เป็นผงจากการก่อสร้าง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพเนื่องจากเมื่อหายใจเข้าไปสามารถเข้าไปสะสมในระบบทางเดินหายใจ ก่อให้เกิดการสะสมของสารมลพิษที่ไม่สามารถแพร่กระจายได้จึงทำให้มีปริมาณสารมลพิษสูง จากการศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปริมาณฝุ่นละอองเชิงมวล pm2.5 และ pm10 ในแนวตั้งภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยเก็บค่าปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5, 10, อุณหภูมิและความชื้นสัมพัทธ์ โดยเก็บข้อมูลใน 2 ระยะ ความสูงคือ 2 เมตรและ 4 เมตร เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วพบว่าอุณหภูมิและความชื้นสัมพัทธ์มีผลมากต่อการเกิดปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็กโดยจะเห็นได้ชัดในช่วงเช้า และจากการตรวจสอบโดยรวมพบว่า ในระยะ 4 เมตร มีปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 และ 10 ไมครอน มีปริมาณที่สูงกว่าในความสูงที่ระยะ 2 เมตร

Aunan et al. (2006) รายงานเกี่ยวกับคุณภาพอากาศและการควบคุมมลพิษอากาศในประเทศจีนพบว่า ค่าเฉลี่ยรายปีของระดับความเข้มข้นของฝุ่นละอองรวม (TPS) ในเมืองต่าง ๆ 130 เมือง มีแนวโน้มทั่วไปลดลงในช่วงปี 1986 จนถึงปี 2000 แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่สูงกว่าค่ามาตรฐานอยู่มาก ดังนั้นปัญหาฝุ่นละอองในประเทศจีนยังคงน่าเป็นห่วงโดยเฉพาะในบางเมือง เช่น Taiyuan มีความเข้มข้นของ PM10 เฉลี่ยรายปีเท่ากับ 165 มค.ก/ลบ.ม. ในปี 2004 ในขณะที่มาตรฐานที่

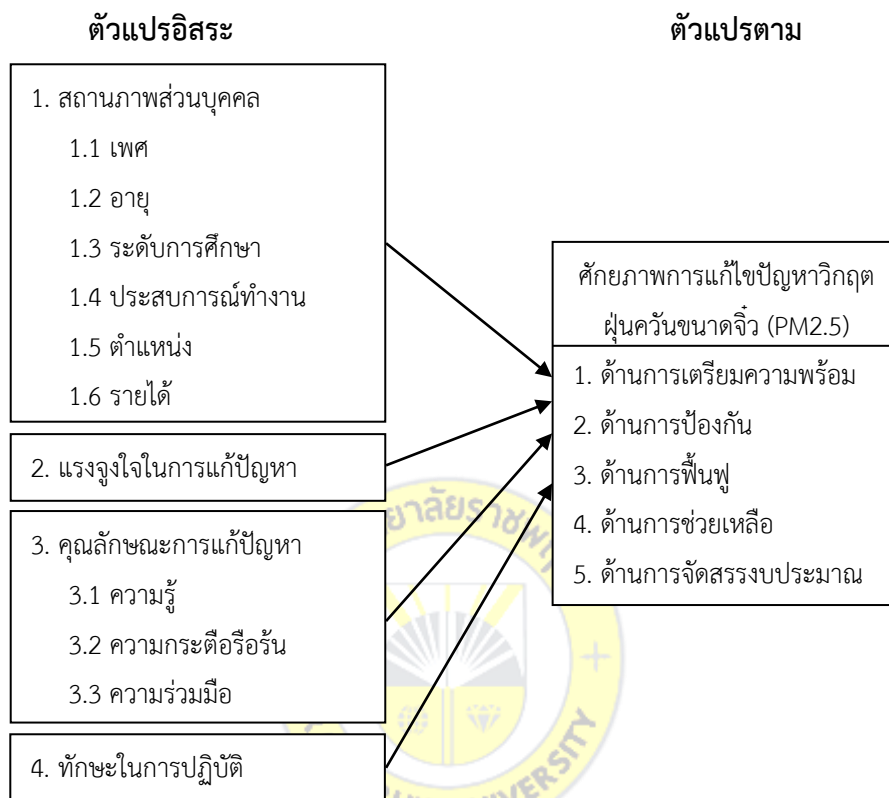
กำหนดโดยองค์การอนามัยโลก สหภาพยุโรป และสหรัฐอเมริกา มีค่าเท่ากับ 20 มค.ก/ลบ.ม, 40 มค.ก/ลบ.ม และ 50 มค.ก/ลบ.ม ตามลำดับ ทั้งนี้ น่าสังเกตว่าประเทศจีนมีการใช้พลังงานหลักจาก โรงงานไฟฟ้าพลังถ่านหิน ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดที่สำคัญของฝุ่นละอองและแก๊สมลพิษอีกหลายชนิด

McCarthy et al. (2006) ได้นำเสนอผลการศึกษาของ U.S. Federal Highway Administration ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาและนักวิชาการจากหลายหน่วยงาน เกี่ยวกับการจัดลำดับ ความสำคัญของงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาฝุ่นละออง ซึ่งมีแหล่งกำเนิดที่สำคัญจากการคมนาคม โดยเฉพาะยานพาหนะบนท้องถนน โดยระบุว่ายังมีช่องว่างระหว่างความรู้ทางวิทยาศาสตร์กับการ ควบคุมระดับฝุ่นจากยานพาหนะ และได้จัดให้การศึกษาวิจัยด้านการเฝ้าระวังระดับฝุ่นริมถนนมี ความสำคัญในระดับสูง เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวจะนำไปสู่ความเข้าใจว่าความเข้มข้นของฝุ่น เปลี่ยนแปลงอย่างไรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการจราจร ความเร็วของยานพาหนะ การแจกแจงอายุของ ยานพาหนะ สัดส่วนของยานพาหนะที่ใช้ น้ำมันดีเซล และระดับการติดขัดของการจราจร นอกจากนี้ การเก็บข้อมูลมลพิษริมถนนก่อนและหลังการดำเนินโครงการด้านการคมนาคมยังช่วยให้สามารถ ประเมินผลโครงการและยุทธศาสตร์ในการควบคุมมลพิษได้ด้วย

Shrivastava และคณะ (2015) ได้ศึกษาเรื่อง “มาตรการทางสาธารณสุขเพื่อป้องกัน ผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพจากมลพิษทางอากาศ ” ผลการวิจัยพบว่า มลพิษทางอากาศเป็นผลวง มาจากการกระทำของมนุษย์ และจะเกิดขึ้นเมื่อปริมาณก๊าซและฝุ่นละอองจับตัวหนาแน่นในชั้น บรรยากาศ กลายเป็นมลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพมนุษย์ ทั้งนี้สามารถแบ่งมลพิษทางอากาศ ออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทคริวเรือนหรือมลพิษในร่ม ซึ่งเกิดจากการใช้มวลชีวภาพเป็น เชื้อเพลิงในการประกอบอาหาร หรือเป็นเครื่องทำความร้อนภายในอาคารเมื่ออากาศมีความหนาว เย็น และประเภทโดยรอบหรือมลพิษกลางแจ้ง ซึ่งเกิดจากการสะสมของฝุ่นละอองและสารพิษอื่น ๆ เช่น สารไนโตรเจน สารซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ในชั้นบรรยากาศ ทำให้สภาพแวดล้อมเต็มไปด้วยควันพิษ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชากรที่อาศัยอยู่ และทำให้คุณภาพชีวิตของผู้คนย่ำแย่ลง ดังนั้น รัฐบาลและผู้บริหารด้านสาธารณสุขของประเทศต่าง ๆ จึงควรวางแผนนโยบายและกำหนด ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหามลพิษ

2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุจิตรา ธนานันท์ (2552) อรรวรรณ หลังสัน (2554) และธัญญาภรณ์ สุขวิเศษ (2553) จึงสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยดังแสดงใน ภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควัน PM2.5 ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา 1) ระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย 2) ระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน อบต. 3 แห่ง เป็นผู้บริหารจำนวน 25 คน ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 260 คน รวม 285 คน ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย	ประชากร	
	ผู้บริหาร (คน)	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)
อบต.บางขุน	11	72
อบต. บางขุนทอง	4	120
อบต.มหาสวัสดิ์	10	68
รวม	25	260

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี กระทรวงมหาดไทย (2563)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อบต.บางขุน อบต.บางขุนกอง และอบต.มหาสวัสดิ์ ทั้งนี้กำหนดขนาดโดยใช้สูตรทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง .05 สำหรับการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ขั้นตอนในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อบต.บางขุน อบต.บางขุนกอง และอบต.มหาสวัสดิ์ ได้จากการคำนวณด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 125) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ขนาดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดไว้ที่ 0.05)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงคำนวณได้จากสูตรข้างต้น ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{285}{1+285(.05)^2} \\ &= 166.42 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตรข้างต้น ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 คน ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี คือ อบต.บางขุน อบต.บางขุนกอง และอบต.มหาสวัสดิ์ จำนวน 166 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้นประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรเพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจายให้สัมพันธ์กับสัดส่วนประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ อบต. เป็นระดับในการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละ อบต.} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในแต่ละ อบต.}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของผู้บริหารและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี รวม 166 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร (คน)	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)
อบต.บางขุน	11	72	6	42
อบต. บางขุนทอง	4	120	2	70
อบต.มหาสวัสดิ์	10	68	6	40
รวม	25	260	14	152

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะในการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เป็นลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 โดยการศึกษาจากเอกสาร บทความ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 โดยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมสอดคล้องกับหัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการศึกษาหรือไม่ ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (รายชื่อตามภาคผนวก ก.)

3.3.4 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยทำการคำนวณหาค่า IOC (Index of Item - Objective Concurrence) ซึ่งเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีเกณฑ์การยอมรับคือค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สำหรับข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ต้องทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.67-1.00

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยหลักการจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานิประสิทธิ์, 2547: 149) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

3.3.6 ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 3 อบต. เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ใน อบต.
2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ อบต. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยใช้เวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 60 วัน
4. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2-3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะในการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (Likert, 1967 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 75) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง	มีมากที่สุด
4 หมายถึง	มีมาก
3 หมายถึง	มีปานกลาง
2 หมายถึง	มีน้อย
1 หมายถึง	มีที่น้อยที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ยศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะในการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ แปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 2001: 204) แสดงผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 คะแนน	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 คะแนน	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 คะแนน	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 คะแนน	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 คะแนน	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควัน PM2.5 ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบหากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายหรือพยากรณ์อีกตัวแปรหนึ่งได้ โดยสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551)

$$Y=C+\beta_1X_1+ \beta_2X_2+ \beta_3X_3$$

สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

Y หมายถึง ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

X หมายถึง ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

3.6.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Concurrence)

3.6.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.6.3 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควัน PM2.5 ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ ผู้บริหารและปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 285 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน นำเสนอ เพื่อศึกษา 1) ระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 2) ระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีด้านการเตรียมพร้อม ด้านการป้องกัน ด้านการฟื้นฟู ด้านการช่วยเหลือ และด้านการจัดสรรงบประมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	132	79.50
หญิง	34	20.50
รวม	166	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	68	41.00
25-35 ปี	79	47.60
36-40 ปี	5	3.00
41 ปี ขึ้นไป	14	8.40
รวม	166	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	15.70
ปริญญาตรี	138	83.10
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.20
รวม	166	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
1-5 ปี	68	41.00
6-10 ปี	84	50.60
10 ปี ขึ้นไป	14	8.40
รวม	166	100.00

ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	14	8.40
ผู้ปฏิบัติงาน	152	91.60
รวม	166	100.00
6. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	26	17.50
10,001-15,000 บาท	42	25.30
15,001-20,000 บาท	84	50.60
20,001 บาท ขึ้นไป	174	8.40
รวม	166	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 และเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมา อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และน้อยสุดอายุ 36-40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 รองลง ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 91.60 และตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมา 10,001-15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และน้อยสุดรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและปฏิบัติงานในองค์การส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมพร้อม 2) ด้านการป้องกัน 3) ด้านการฟื้นฟู 4) ด้านการช่วยเหลือ และ 5) ด้านการจัดสรรงบประมาณ มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการเตรียมพร้อม

การเตรียมพร้อม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนตลอดจนติดตามประเมินผลการช่วยแก้ปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว	4.02	0.18	มาก	4
2. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่	4.98	0.15	มากที่สุด	1
3. มีการศึกษาดูงานในพื้นที่ที่น่าร่องในการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว	4.02	0.13	มาก	2
4. มีการจัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการเฝ้าระวังปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่	4.02	0.15	มาก	.3
5. มีการแจ้งข่าวสารให้ประชาชนทราบ โดยการประกาศเสียงตามสายเป็นประจำ	3.77	0.46	มาก	5
รวม	4.16	0.13	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการเตรียมพร้อม เรื่องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.98$, $SD = 0.15$) รองลงมาเรื่องมีการศึกษาดูงานในพื้นที่ที่น่าร่องในการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควัน

ขนาดจิว ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.13$) เรื่องมีการจัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการเฝ้าระวังปัญหา
 วิกฤติฝุ่นควันขนาดจิวในพื้นที่ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.15$) และเรื่องมีการแจ้งข่าวสารให้ประชาชน
 ทราบ โดยการประกาศเสียงตามสายเป็นประจำต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.46$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่น
 ควันขนาดจิว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
 ด้านการป้องกัน

การป้องกัน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันฝุ่นควันขนาดจิว	4.95	0.26	มากที่สุด	1
2. รู้ถึงผลกระทบของฝุ่นควันขนาดจิวที่เกิดขึ้นในชุมชน	4.01	0.15	มาก	4
3. รู้สาเหตุที่ก่อให้เกิดฝุ่นควันขนาดจิวในพื้นที่	4.69	0.47	มากที่สุด	2
4. มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนป้องกันฝุ่นควันขนาดจิวใน ชุมชน	4.02	0.13	มาก	.3
5. มีการณรงค์เชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันป้องกันปัญหา ฝุ่นควันขนาดจิว	3.76	0.46	มาก	5
รวม	4.28	0.20	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติ
 ฝุ่นควันขนาดจิว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการ
 ป้องกัน เรื่องมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันฝุ่นควันขนาดจิวสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, $SD = 0.26$)
 รองลงมาเรื่องรู้สาเหตุที่ก่อให้เกิดฝุ่นควันขนาดจิวในพื้นที่ ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.47$) เรื่องมีความรู้
 เกี่ยวกับการวางแผนป้องกันฝุ่นควันขนาดจิวในชุมชน ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.13$) และเรื่องมีการณรงค์
 เชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันป้องกันปัญหาฝุ่นควันขนาดจิวต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.46$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดเล็ก (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการฟื้นฟู

การฟื้นฟู	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. มีความรู้ความเข้าใจในการช่วยเหลือฟื้นฟู	4.00	0.15	มาก	5
2. มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือฟื้นฟู	4.02	0.15	มาก	3
3. มีประสบการณ์ในการช่วยเหลือฟื้นฟู	4.01	0.17	มาก	4
4. มีความรู้ความเข้าใจในแผนการช่วยเหลือฟื้นฟู	4.03	0.17	มาก	.1
5. มีการดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูหลังจากการเกิดปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก	4.02	0.13	มาก	2
รวม	4.01	0.12	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดเล็ก (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการฟื้นฟู เรื่องมีความรู้ความเข้าใจในแผนการช่วยเหลือฟื้นฟูสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.17$) รองลงมา เรื่องมีการดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูหลังจากการเกิดปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.13$) เรื่องมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือฟื้นฟู ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.15$) และเรื่องมีความรู้ความเข้าใจในการช่วยเหลือฟื้นฟูต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.15$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดเล็ก (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการช่วยเหลือ

การช่วยเหลือ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. รู้ขั้นตอนของแผนการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก	4.02	0.17	มาก	4
2. มีการประเมินสถานการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก	4.04	0.20	มาก	2
3. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาแนวทางช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก	4.00	0.19	มาก	5
4. ผ่านการเรียนรู้หลักสูตรการฝึกอบรมในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก	4.02	0.15	มาก	.3
5. รู้จักเครื่องมือและการใช้เครื่องมือที่ถูกต้องที่นำมาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก	4.23	0.83	มาก	1
รวม	4.06	0.20	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดเล็ก (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการช่วยเหลือ เรื่องรู้จักเครื่องมือและการใช้เครื่องมือที่ถูกต้องที่นำมาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็กสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.83$) รองลงมาเรื่องมีการประเมินสถานการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.20$) เรื่องผ่านการเรียนรู้หลักสูตรการฝึกอบรมในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.15$) และเรื่องมีร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาแนวทางช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดเล็กต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.19$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดสรรงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. นโยบายด้านการจัดสรรงบประมาณมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	3.05	0.26	ปานกลาง	5
2. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วที่ชัดเจน	4.02	0.18	มาก	2
3. จัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายอย่างชัดเจน	4.01	0.15	มาก	3
4. งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.01	0.15	มาก	.4
5. จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลและสุขภาพอนามัยของบุคลากรในหน่วยงาน	4.20	0.40	มาก	1
รวม	3.86	0.16	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดสรรงบประมาณ เรื่องจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลและสุขภาพอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.40$) รองลงมาเรื่องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.18$) เรื่องจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.15$) และเรื่องนโยบายด้านการจัดสรรงบประมาณมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.26$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควัน ขนาดจิ๋ว (PM 2.5) โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ด้านการเตรียมพร้อม	4.16	0.13	มาก	2
2. ด้านการป้องกัน	4.28	0.20	มาก	1
3. ด้านการฟื้นฟู	4.01	0.12	มาก	4
4. ด้านการช่วยเหลือ	4.06	0.20	มาก	3
5. ด้านการจัดสรรงบประมาณ	3.86	0.13	มาก	5
รวม	4.07	0.13	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม ด้านการป้องกันสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.20$) รองลงมาด้านการเตรียมพร้อม ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.13$) ด้านการช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.20$) และด้านการจัดสรรงบประมาณต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.13$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.8-4.14

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

แรงจูงใจในการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	4.22	0.84	มาก	1
2. การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.00	0.11	มาก	5
3. มีอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานครบถ้วน และเพียงพอ	4.01	0.15	มาก	4
4. การได้รับการยกย่องชมเชยชื่นชมยินดีในความรู้ความสามารถจากบุคคลในหน่วยงาน	4.19	0.41	มาก	.2
5. มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ทักษะ และความมีระเบียบวินัย	4.02	0.13	มาก	3
รวม	4.08	0.20	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เรื่องการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.20$) รองลงมาเรื่องการได้รับการยกย่องชมเชยชื่นชมยินดีในความรู้ความสามารถจากบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.41$) เรื่องมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ทักษะ และความมีระเบียบวินัยเป็นลำดับต่อมา ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.13$) และเรื่องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.11$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะการแก้ปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้

ความรู้	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. มีการนำความรู้และความเข้าใจไปใช้ในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.28	0.44	มาก	2
2. ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้และ ความสามารถ	4.18	0.40	มาก	3
3. เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานและไม่มี ความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานของแต่ละ ขั้นตอน	4.31	0.46	มาก	1
4. มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้และสารสนเทศโดย การใช้ช่องทางและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้ เมื่อต้องการ	3.77	0.47	มาก	.5
5. สามารถอธิบายเกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว	4.00	0.11	มาก	4
รวม	4.10	0.15	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการแก้ปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ เรื่องเข้าใจขั้นตอนในการ
ปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอนสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD =$
 0.46) รองลงมาเรื่องมีการนำความรู้และความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.28$, $SD =$
 0.44) เรื่องลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถเป็นลำดับต่อมา ($\bar{X} = 4.18$, $SD =$
 0.40) และเรื่องมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้และสารสนเทศโดยการใช้ช่องทางและเครื่องมือที่
หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้เมื่อต้องการต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.77$, SD
 $= 0.47$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะการแก้ปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความกระตือรือร้น

ความกระตือรือร้น	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. การทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งาน สำเร็จ	4.96	0.23	มาก	1
2. ทำงานอย่างกระฉับกระเฉงและทุ่มเทให้กับการ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.99	0.22	มาก	4
3. ทำงานเสร็จทันเวลาตามกำหนดไม่ ผิดวันประกันพ่วง	4.02	0.13	มาก	3
4. มีความสุข สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้ม สดใสกับการทำงาน	3.80	0.51	มาก	.5
5. มีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และใน การดำเนินงานที่ดี	4.04	0.18	มาก	2
รวม	4.15	0.13	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการแก้ปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความกระตือรือร้น เรื่องการทำงาน
ทันทีที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จสูงสุด (\bar{X} =
4.96, SD = 0.23) รองลงมาเรื่องมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และในการดำเนินงานที่ดี (\bar{X} =
4.04, SD = 0.18) เรื่องทำงานเสร็จทันเวลาตามกำหนดไม่ผิดวันประกันพ่วงเป็นลำดับต่อมา (\bar{X} =
4.02, SD = 0.13) และเรื่องมีความสุข สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้ม สดใสกับการทำงานต่ำที่สุด
(\bar{X} = 3.80, SD = 0.51)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะการแก้ปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความร่วมมือ

ความร่วมมือ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. มีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	3.49	0.52	มาก	5
2. มีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 หน่วยงานหรือมากกว่าเพื่อเป้าหมายเดียวกัน	4.16	0.38	มาก	2
3. มีการให้ความช่วยเหลือร่วมกันเมื่อพบปัญหา และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.01	0.13	มาก	3
4. มีการประสานงานร่วมกันอย่างเต็มใจและมี ประสิทธิภาพ	3.79	0.51	มาก	4
5. มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่น ด้วยกันเอง	4.17	0.37	มาก	1
รวม	3.92	0.24	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการแก้ปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความร่วมมือ เรื่องมีการประสานงาน
ระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นด้วยกันเองสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.37$) รองลงมาเรื่องมีการร่วมมือ
กันในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 หน่วยงานหรือมากกว่าเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.16$, $SD =$
 0.38) เรื่องมีการให้ความช่วยเหลือร่วมกันเมื่อพบปัญหา และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.13$) และเรื่องมีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะการแก้ปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

คุณลักษณะการแก้ปัญหาโดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ด้านความรู้	4.10	0.15	มาก	2
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.15	0.13	มาก	1
3. ด้านความร่วมมือ	3.92	0.24	มาก	3
รวม	4.06	0.14	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการแก้ปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม ด้านความกระตือรือร้นสูง
ที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.13$) รองลงมาด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.15$) และด้านความร่วมมือ
ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.24$)



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ทักษะในการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. บุคลากรมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน	4.92	0.29	มากที่สุด	1
2. มีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ ประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.02	0.13	มาก	3
3. บุคลากรนำเอาวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	3.70	0.51	มาก	5
4. สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.05	0.21	มาก	.2
5. บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน	3.74	0.45	มาก	4
รวม	4.08	0.20	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เรื่องบุคลากรมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.29$) รองลงมาเรื่องสนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.21$) เรื่องมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.13$) และเรื่องบุคลากรนำเอาวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.51$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. แรงจูงใจในการแก้ปัญหา	4.08	0.20	มาก	2
2. คุณลักษณะการแก้ปัญหา	4.06	0.14	มาก	3
3. ทักษะในการปฏิบัติ	4.08	0.20	มาก	1
รวม	4.06	0.14	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม ด้านทักษะในการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.20$) รองลงมา แรงจูงใจในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.20$) และคุณลักษณะการแก้ปัญหาลำดับที่สาม ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.14$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM 2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

การศึกษาวิจัยถึงตัวแปรอิสระด้านศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์หรือทำนาย ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยพิจารณาตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) โดยนำตัวแปรอิสระมาทดสอบการพยากรณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และตัวอักษรย่อแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
t	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
C	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์
Z	แทน	ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM 2.5)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter ของศักยภาพการแก้ไข
ปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี

ตัวพยากรณ์	B	SE.	Beta	t	p
ค่าคงที่ (a)	0.80	0.11		7.10	0.00*
เพศ	-8.40	0.20	.00	.00	1.00
อายุ	-0.40	0.04	-0.25	-0.95	0.34
ระดับการศึกษา	0.41	0.06	1.15	6.05	0.00*
ประสบการณ์ทำงาน	0.08	0.08	3.88	9.56	0.00*
ตำแหน่ง	0.11	0.05	0.22	2.16	0.03*
รายได้	0.61	0.07	3.82	8.56	0.00*
แรงจูงใจในการแก้ปัญหา	0.21	0.05	0.25	1.40	0.00*
คุณลักษณะการแก้ปัญหา	0.19	0.05	0.20	3.56	0.00*
ทักษะในการปฏิบัติ	0.29	0.08	0.43	3.55	0.00*
R = 0.933 R ² = 0.870 F = 362.524 p value < 0.05					

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง รายได้ แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 87 โดยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนาย 7 ตัวแปร คือ ระดับการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.41 ประสบการณ์ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.08 ตำแหน่ง มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.11 รายได้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.61 แรงจูงใจในการแก้ปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.21 คุณลักษณะการแก้ปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.19 และทักษะในการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.29 ส่วนตัวแปร เพศกับอายุ พบว่า ไม่มีผลต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณในการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	beta	t-value	P value
ค่าคงที่ (a)	0.80	0.11		7.10	.00*
ระดับการศึกษา	0.41	0.06	1.15	6.05	0.00*
ประสบการณ์ทำงาน	0.08	0.08	3.88	9.56	0.00*
ตำแหน่ง	0.11	0.05	0.22	2.16	0.03*
รายได้	0.61	0.07	3.82	8.56	0.00*
แรงจูงใจในการแก้ปัญหา	0.21	0.05	0.25	1.40	0.00*
คุณลักษณะการแก้ปัญหา	0.19	0.05	0.20	3.56	0.00*
ทักษะในการปฏิบัติ	0.29	0.08	0.43	3.55	0.00*
R = 0.933 R ² = 0.870 F = 362.524 p value < 0.05					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การศึกษาตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง รายได้ แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ ร่วมพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value < 0.05) ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย ได้ร้อยละ 87 (R² = 0.870) สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

(ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM 2.5)) = .804 + .410 (ระดับการศึกษา) + .085 (ประสบการณ์ทำงาน) + .110 (ตำแหน่ง) + .610 (รายได้) + .213 (แรงจูงใจในการแก้ปัญหา) + .192 (คุณลักษณะการแก้ปัญหา) + .291 (ทักษะในการปฏิบัติ)

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{\text{ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM 2.5)}} = 1.15 (Z_{\text{ระดับการศึกษา}}) + 3.88 (Z_{\text{ประสบการณ์ทำงาน}}) + 0.22 (Z_{\text{ตำแหน่ง}}) + 3.82 (Z_{\text{รายได้}}) + 0.25 (Z_{\text{แรงจูงใจในการแก้ปัญหา}}) + 0.20 (Z_{\text{คุณลักษณะการแก้ปัญหา}}) + 0.43 (Z_{\text{ทักษะในการปฏิบัติ}})$$

จากสมการถดถอยพหุคูณสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรด้านระดับการศึกษา มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้น 0.410 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงาน มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้น 0.085 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรด้านประสบการณ์ตำแหน่ง มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้น 0.110 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
4. ถ้าตัวแปรด้านรายได้ มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้น 0.610 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
5. ถ้าตัวแปรด้านแรงจูงใจในการแก้ปัญหา มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้น 0.213 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
6. ถ้าตัวแปรด้านคุณลักษณะการแก้ปัญหา มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้น 0.192 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
7. ถ้าตัวแปรด้านทักษะในการปฏิบัติ มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้น 0.291 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี (2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และ (3) สร้างสมการพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี การวิจัยศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 285 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศ มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท

ความคิดเห็นต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการป้องกัน ด้านการเตรียมพร้อม ด้านการช่วยเหลือ ด้านการฟื้นฟู และด้านการจัดสรรงบประมาณ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

ด้านการป้องกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันฝุ่นควันขนาดจิ๋ว รองลงมา เรื่องสาเหตุที่ก่อให้เกิดฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่ และเรื่องความรู้เกี่ยวกับการวางแผนป้องกันฝุ่นควันขนาดจิ๋วในชุมชน ตามลำดับ

ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีการณรงค์เชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันป้องกันปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว

ด้านการเตรียมพร้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่ รองลงมา เรื่องมีการศึกษาดูงานในพื้นที่ที่น่าร่องในการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว และเรื่องมีการจัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการเฝ้าระวังปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีการแจ้งข่าวสารให้ประชาชนทราบ โดยการประกาศเสียงตามสายเป็นประจำ

ด้านการช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องรู้จักเครื่องมือและการใช้เครื่องมือที่ถูกต้องที่นำมาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว รองลงมา เรื่องมีการประเมินสถานการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว และเรื่องผ่านการเรียนรู้หลักสูตรการฝึกอบรมในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาแนวทางช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว

ด้านการฟื้นฟู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องความรู้ความเข้าใจในแผนการช่วยเหลือฟื้นฟู รองลงมา เรื่องการดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูหลังจากการเกิดปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว และเรื่องการทำงานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือฟื้นฟู ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีความรู้ความเข้าใจในการช่วยเหลือฟื้นฟู

ด้านการจัดสรรงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลและสุขภาพอนามัยของบุคลากรในหน่วยงาน รองลงมา เรื่องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วที่ชัดเจน และเรื่องจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายอย่างชัดเจน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องนโยบายด้านการจัดสรรงบประมาณมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รองลงมา เรื่องการได้รับการยกย่องชมเชยชื่นชมยินดีในความรู้ความสามารถจากบุคคลในหน่วยงาน และเรื่องมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ทักษะ และความมีระเบียบวินัย ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความกระตือรือร้น รองลงมา ด้านความรู้ และด้านความร่วมมือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

ด้านความรู้ คุณลักษณะการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอน รองลงมา เรื่องมีการนำความรู้และความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเรื่องลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถ ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้และสารสนเทศโดยการใช้ช่องทางและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้เมื่อต้องการ

ด้านความกระตือรือร้น คุณลักษณะการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความกระตือรือร้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ รองลงมา เรื่องมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และในการดำเนินงานที่ดี และเรื่องทำงานเสร็จทันเวลาตามกำหนดไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีความสุข สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้ม สดใสกับการทำงาน

ด้านความร่วมมือ คุณลักษณะการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นด้วยกันเอง รองลงมา เรื่องมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 หน่วยงานหรือมากกว่าเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และเรื่องมีการให้ความช่วยเหลือร่วมกันเมื่อพบปัญหา และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องมีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นต่อทักษะในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องบุคลากรมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน รองลงมา เรื่องสนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น และเรื่องมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องบุคลากรนำเอาวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคลและตัวแปรที่มีผลต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 4 ตัวสามารถพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 87 โดยพบตัวแปรที่มีผลต่อการพยากรณ์ 7 ตัวแปร คือ ระดับการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.41 ประสบการณ์ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.08 ตำแหน่ง มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.11 รายได้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.61 แรงจูงใจในการแก้ปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.21 คุณลักษณะการแก้ปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.19 ทักษะในการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.29 ส่วนตัวแปรเพศ อายุ ไม่พบว่ามีส่วนต่อศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์การศึกษาศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง รายได้ แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ ที่ร่วมพยากรณ์ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM 2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value <0.05) ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายการผันแปรของระดับความสำเร็จในการบริหารองค์การส่วนตำบล (อบต.) ได้ร้อยละ 87 ($R^2 = 0.870$) สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

(ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) = .804 + .410 (ระดับการศึกษา) + .085 (ประสบการณ์ทำงาน) + .110 (ตำแหน่ง) + .610 (รายได้) + .213 (แรงจูงใจในการแก้ปัญหา) + .192 (คุณลักษณะการแก้ปัญหา) + .291 (ทักษะในการปฏิบัติ)

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$Z_{\text{ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5)}} = 1.155 (Z_{\text{ระดับการศึกษา}}) + 3.882 (Z_{\text{ประสบการณ์ทำงาน}}) + 0.224 (Z_{\text{ตำแหน่ง}}) + 3.825 (Z_{\text{รายได้}}) + 0.254 (Z_{\text{แรงจูงใจในการแก้ปัญหา}}) + 0.203 (Z_{\text{คุณลักษณะการแก้ปัญหา}}) + 0.433 (Z_{\text{ทักษะในการปฏิบัติ}})$

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ศักยภาพการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศักยภาพของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน คือ

5.2.1.1 ด้านการเตรียมพร้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีมาตรการในการรับมือปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายน้อยที่สุด โดยมีการศึกษาดูงานในพื้นที่ที่นำร่องในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ มีการจัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการเฝ้าระวังปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่ และมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่ มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนตลอดจนติดตามประเมินผลการช่วยแก้ปัญหามลพิษทางอากาศ และมีการแจ้งข่าวสารให้ทราบประชาชนทราบโดยการประกาศเสียงตามสายเป็นประจำ

5.2.1.2 ด้านการป้องกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีมาตรการดำเนินการเพื่อมิให้เกิดปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการป้องกันฝุ่นควันขนาดจิ๋ว รู้สาเหตุและผลกระทบที่ก่อให้เกิดฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่ที่เกิดขึ้นในชุมชน และยังได้มีการณรงค์เชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันป้องกันปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว

5.2.1.3 ด้านการฟื้นฟู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในและมีประสบการณ์ในการช่วยเหลือฟื้นฟู และยังมีมาตรการในการช่วยเหลือประชาชนให้มีสุขภาพที่ดีเหมือนเดิม โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือฟื้นฟู มีการดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูหลังจากการเกิดปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว

5.2.1.4 ด้านการช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการช่วยเหลือในขณะเกิดปัญหามลพิษทางอากาศ (PM2.5) เป็นการดำเนินการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบให้ได้รับอันตรายน้อยที่สุด โดยมีการประเมินสถานการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว รู้ขั้นตอนของแผนการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาแนวทางช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว และผ่านการเรียนรู้หลักสูตรการฝึกอบรมในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว

5.2.1.5 ด้านการจัดสรรงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้จัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลและสุขภาพอนามัยของบุคลากรในหน่วยงาน และมีจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงาน

แก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดใหญ่ที่ชัดเจน และจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายอย่างชัดเจน โดยงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5.2.2 แรงจูงใจในการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะว่าการที่คนเรามีแรงจูงใจในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน และประสบความสำเร็จในการทำงานที่ต่างกันล้วนมาจากทัศนคติที่ต่างกัน การมีทัศนคติที่ดีทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างสนุกและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งทัศนคติเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และเป็นการกระตุ้นเตือนถึงปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร และสิ่งที่สำคัญคือการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานและองค์กร การสำนึกในความรับผิดชอบล้วนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์ เมอฮอร์น (Schermerhorn, 2000: 75) ที่กล่าวว่า ทัศนคติคือการวางแนวคิด ความรู้สึก เพื่อตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น และทัศนคติสามารถที่จะเรียนรู้หรือตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น และยังสอดคล้องกับ กิบสัน (Gibson, 2000: 103) ที่กล่าวว่า ทัศนคติคือตัวตัดสินพฤติกรรมเป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลนั้น ต่อบุคคลอื่น ต่อวัตถุ หรือต่อสถานการณ์ โดยทัศนคติสามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคติยังเป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งบุคคลจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ หรือการรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่มีผลให้แสดงพฤติกรรมออกมา โดยทัศนคติจะประกอบไปด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึก ความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรม

5.2.3 คุณลักษณะการแก้ปัญหา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความกระตือรือร้น เพราะว่าคุณลักษณะการแก้ปัญหาหากต้องการความสำเร็จในการทำสิ่งที่สำคัญต่าง ๆ สิ่งที่จะต้องมีความกระตือรือร้น ซึ่งความกระตือรือร้นเป็นความตื่นตัวและชวนขยายที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคิดแก้ปัญหาของบุคลากรอาจเกิดจากการยึดติดกับการใช้วิธีการเดิมในการแก้ปัญหานั้นเกิดเป็นนิสัย และการยึดติดกับหน้าที่การงานของสิ่งต่าง ๆ ที่คุ้นเคย ประพันธ์ศิริ สุเลารัจ (2556: 161) ได้กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญของเรื่องหรือสิ่งต่างๆ ที่คอยก่อกวน และสร้างความรำคาญ สร้างความยุ่งยากสับสนและความวิตกกังวล และพยายามหาหนทางคลี่คลายสิ่งเหล่านั้นให้ปรากฏ และหาหนทางขจัดปิดเป่าสิ่งที่เป็น

ปัญหาต่อความรำคาญ ความวิตกกังวล ความยุ่งยากสับสนให้หมดไป ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาที่มีลักษณะที่เป็นการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายที่มีลำดับขั้นตอน เป็นการจัดการกระทำด้วยความรู้คิดและเป็นการทำเป้าหมายย่อยให้สำเร็จ

5.2.3.1 ความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอน และมีการนำความรู้และความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นในส่วนขององค์การต้องมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนขององค์การ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชวงศ์ อุบลี (2551) ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนได้รับความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการภัยวิบัติเป็นอย่างดี โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับภัย ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับการบริหารจัดการภัยวิบัติ ความรู้ในการใช้งานเครื่องมือเบื้องต้นในการแก้ไขปัญหา และการจัดเตรียมความพร้อมในระดับบุคคล ทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยและการบริหารจัดการภัยอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ ทิวานา (Tiwana, 2001: 5) กล่าวถึง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจและดำรงไว้ซึ่งการได้เปรียบในการแข่งขัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่ความสำเร็จที่เป็นคุณค่าสูงสุดขององค์การ

5.2.3.2 ความกระตือรือร้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำงานหนักที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ และมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีการสร้างจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไสว นามโยธา (2552) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.3.3 ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นด้วยตนเอง โดยมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 หน่วยงานหรือมากกว่าเพื่อเป้าหมายเดียวกัน เพราะความร่วมมือทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรให้มีความตื่นตัว ซึ่งศรเนตร อารีโสภณเชษฐ (2551: 67) ได้กล่าวถึงความร่วมมือว่าเป็นกระบวนการในการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่ม และองค์กรในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยการเริ่มต้นในการสร้างความร่วมมือขึ้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเผชิญปัญหาาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน เป็นต้น

5.2.4 ทักษะในการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะการทำงาน เป็นความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้องแม่นยำ และมีความชำนาญในการ ปฏิบัติจนเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับ โดยการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะต้องนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับประชา ดัน เสนีย์ (2553 อ้างถึงใน เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2560: 35) กล่าวว่า ทักษะในการปฏิบัติงานของ บุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะ งานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรม เพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัดหรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and Special Talents) นั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ฉะนั้นผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

5.3.1.1 ด้านการเตรียมความพร้อม องค์กรบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย ต้อง แจ้งข่าวสารให้ประชาชนได้ทราบโดยการประกาศเสียงตามสายเป็นประจำ และมีการวางแผนและ กำหนดขั้นตอนตลอดจนติดตามประเมินผลการช่วยแก้ปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว และมีการจัด ฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการเฝ้าระวังปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่ เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติ และความชำนาญใน การเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM 2.5)

5.3.1.2 ด้านการป้องกัน องค์กรบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย ต้องมีมาตรการ ด้านการป้องกันที่จะต้องดำเนินการก่อนที่จะเกิดเหตุฝุ่นควัน เพื่อให้วิกฤติฝุ่นควันที่เกิดขึ้นนั้นสงบ โดยเร็วก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินน้อยที่สุด และจะไม่เกิดขึ้นอีกหรือถ้าหากว่า เกิดขึ้นจะสามารถรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควรมีการณรงค์เชิญชวนให้ ประชาชนร่วมด้วยช่วยกันป้องกันปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว และให้ความรู้กับประชาชนถึงผลกระทบ ของฝุ่นควันขนาดจิ๋วที่เกิดขึ้นในชุมชน อีกทั้งต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนป้องกันฝุ่นควันขนาด จิ๋วในชุมชน เพราะความรู้ที่นั่นสามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ อีกทั้งการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอนนั้นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

5.3.1.3 ด้านการฟื้นฟู การฟื้นฟูเป็นการดำเนินการหลังจากเกิดปัญหาวิกฤติฝุ่นควันบรรเทาลงหรือได้ผ่านพ้นไปแล้ว เพื่อปรับสภาพการดำรงชีวิตและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนที่ประสบภัยให้กลับเข้าสู่สภาวะปกติ หรือให้ดีกว่าเดิมและปลอดภัยกว่าเดิม ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย ต้องจัดอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ให้มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบ และต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย เพื่อดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูผู้ประสบภัยหลังจากการเกิดปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว

5.3.1.4 ด้านการช่วยเหลือ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย ต้องดำเนินงานด้านการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบตามหลักเกณฑ์ และวิธีการช่วยเหลือเยียวยาอย่างต่อเนื่อง โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว และรู้ขั้นตอนของแผนการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋วผ่านการเรียนรู้หลักสูตรการฝึกอบรมในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว

5.3.1.5 ด้านการจัดสรรงบประมาณ นโยบายด้านการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวยต้องมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ และงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ต้องเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งต้องจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายอย่างชัดเจน เพราะงบประมาณเป็นการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินหรือประมาณรายรับรายจ่ายล่วงหน้าเพื่อควบคุมการดำเนินงาน และช่วยให้การดำเนินการสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5.3.1.6 ด้านแรงจูงใจในการแก้ปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย ต้องมอบหมายให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เพราะความรับผิดชอบเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และควรมีอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานครบถ้วนและเพียงพอ

5.3.1.7 ด้านคุณลักษณะการแก้ปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย ต้องมีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และประสานงานร่วมกันอย่างเต็มที่ มีการให้ความช่วยเหลือร่วมกันเมื่อพบปัญหา และพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สิ่งที่สำคัญควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นด้วยตนเอง เพราะการประสานงานเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงานทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

จะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นหลัก

5.3.1.8 ด้านทักษะในการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวยต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้นำเอาวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และบุคลากรจะต้องมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน มีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ได้เป็นอย่างดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ข้อจำกัดของงานวิจัยนี้ เนื่องจากข้อมูลที่เก็บได้ตามแต่ละ อบต. ไม่ได้เก็บอย่างละเท่ากัน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ซึ่งหากมีการเก็บข้อมูลในวิธีอื่น เช่น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มอย่างละเท่ากันในแต่ละ อบต. อาจมีผลที่แตกต่างกัน

5.3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและแก้ไขศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ได้ตรงจุดมากที่สุด

5.3.2.3 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) เพื่อหาลักษณะความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรปัจจัยกับความความสามารถในการแก้ปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5)

5.2.3.4 ควรมีการติดตามผลหลังจากการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องว่ามีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างไร

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชาญ์ และ คณะ. (2548). **ความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.** รายงานการวิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมควบคุมมลพิษ. (ม.ป.ป.). **การศึกษาแหล่งกำเนิดและแนวทางการจัดการฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอนในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล.** ค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://infofile.pcd.go.th/air/PM2.5pdf?CFID=3130488&CFTOKEN=36696803>
- _____. (2548). **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำ (ร่าง) มาตรฐานฝุ่นละอองขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน.** กรุงเทพฯ: บริษัทเท็กซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชันจำกัด.
- _____. (2553). **กำหนดมาตรฐานฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน ในบรรยากาศทั่วไป.** กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2563, จาก http://infofile.pcd.go.th/law/2_99_air.pdf?CFID=17460708&CFTOKEN=6344079
- _____. (2555). **รายงานสถานการณ์มลพิษทางอากาศของประเทศไทย 2555 กรมควบคุมมลพิษ.** กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. ม.ค. 55-ก.พ. 56.
- กรมอนามัยและกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2558). **แนวทางการเฝ้าระวังพื้นที่เสี่ยงจากมลพิษทางอากาศ กรณีศึกษาฝุ่นละอองขนาดเล็ก.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). **การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2549). **การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา.** กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก๊อปปี้.
- ขจรศักดิ์ โสภากาจารย์ และ เพชร เฟิงชัย. (2550). **โครงการสำรวจปริมาณฝุ่นในอากาศภายในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- จินตนา ประชุมพันธ์. (2561). **PM2.5 ฝุ่นละอองขนาดเล็กในอากาศกับวิกฤตสุขภาพที่คนไทยจะต้องแลก.** ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2019, จาก <https://thestandard.co/pm-2-5-environmental-nano-pollutants/>.
- ฉัตรชญา จักรประัง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชูวงศ์ อุบลลี. (2551). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภัยวิบัติ: กรณีศึกษา
อาคารเคหะชุมชนเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
รัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์
ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิพรีน.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). เส้นทางการศึกษาอบรมบุคลากร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิตนา แคมมณี และ คณะ. (2544). วิทยาการด้านการคิด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์
พรีนธ์.
- ธิดารัตน์ ผลพิบูลย์ และ คณะ. (2556). ภัยในหน้าหนาวจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5).
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, ปีที่ 8
(ฉบับที่ 1) ประจำเดือน มกราคม-มิถุนายน 2557.
- ธัญญาภรณ์ สุขวิเศษ. (2553). ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพพนักงานขายของบริษัท
ซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาพื้นที่การขายเขต 6. การศึกษาค้นคว้า
อิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- นพภาพร และ คณะ. (2547). ตำราระบบบำบัดมลพิษอากาศ. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ:
ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ศิริ สุเลารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: หจก. 9119 เทคนิคพรีนติ้ง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
_____. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อกรุงเทพฯ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ความหมายของศักยภาพ. ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2563,
จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/search.php>.
- พงศ์เทพ วิวรรณนะเดช. (2555). คู่มือการเฝ้าระวังผลกระทบต่อสุขภาพจากมลพิษทางอากาศ.
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- พีรญา ตั้งสกุล. (2553). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วน ตำบลพระครู อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐ

- ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาร์ควอตส์, ไมเคิล เจ. (2549). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. (บดินทร์ วิจารณ์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- มาลี จุฑา. (2544). **การประยุกต์จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: อักษรอาชีพพัฒน์.
- มติชนออนไลน์. (2563). **วิกฤตฝุ่น : การเรียนรู้จากบทเรียนสู่การบริหารจัดการตามพื้นที่**. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2563, จาก https://www.matichon.co.th/article/news_1946208
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **องค์การและการจัดการ Organization and Management**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- ลัดดาวลัย เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประสิทธิ์. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วาสนา กล่ำรัมย์. (2553). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.
- วิชัย แหวนเพชร. (2553). **หลักการวิจัยเพื่อการบริหารงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- _____. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- วุฒิศักดิ์ โกชนกุล. (2554). **กระบวนการทางนวัตกรรม**. วารสารภาควิชาเทคโนโลยี, ปีที่ 23 (ฉบับที่ 92), หน้า 1.
- ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ. (2551). **การพัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ศรีสุรางค์ ทีนะกุล และ คณະ. (2542). **การคิดและตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: คอมพิวเตอร์.
- สมถวิล ผลสะอาด. (2555). **การรับรู้ของประชาชนที่มีต่องานบริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลวังเย็น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). **การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). **เทคนิคการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพริ้นติ้ง.
- สุภกร เขียนหวาน. (2562). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปริมาณฝุ่นละอองเชิงมวล pm2.5 และ pm10 ในแนวตั้งภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- เสาวนารด เล็กเลอสินธุ์. (2560). **การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไสว นามโยธา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). **Competency Dictionary**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). **Competency development roadmap (CDR)**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อรรวรรณ หลังสัน. (2554). **ศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการแก้ไขปัญหาหมอกควันในอำเภอแม่จัน**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). **แนวคิดเกี่ยวกับความรู้**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- อรัญ ขวัญปาน. (2553). **การส่งเสริมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับกระฟุ้งกระจายของสภาวะฝุ่นละอองในเส้นทางสู่แหล่งท่องเที่ยวจังหวัดสมุทรสงคราม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อัญชลี ศรีสมุทร. (2552). **ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติของผู้ปกครองเกี่ยวกับโรคติดเชื้ออินเตอร์เน็ตของเด็กวัยรุ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำไพ เกษมพิทักษ์พงศ์. (2553). **การจัดการหมอกควันอย่างยั่งยืนในเขตเทศบาลเมืองลำพูน**. การค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- Aunan, K., Fang, J., Hu, T., Seip, H. M., and Vennemo, H. (2006). **Climate and Air Quality-Measures with Co-Benefits in China**. Environmental Science and Technology. August 15, 2006.
- Bardach, Eugene. (1998). "Creating Value Through Collaboration". In *Getting Agencies To Work Together: The Practice and Theory Of Managerial Craftsmanship*. Washington, D.C.:Brooking Institution Press. 37-60.
- Best, John W. (2001). **Research in Education**. New Jersey: Englewood Cliffo.
- Bloom, B. S. (1956). **Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals (Handbook 1: Cognitive Domain)**. New York David Mckay.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly. (2000). **Organization: behavior, Structure, Process**. (10th ed.). Boston: McGraw -Hill.
- Hansen SJ. (1991). *Managing Indoor Air Quality*. Lilburn: The Fairmont Press Inc.
- Kisner, Mk.; M.J.; & Liggett, D.R. (1997). Building Partnerships. *New Directions for Community Colleges*. 97: 23-28.
- Lohaus, D., & Kleinmann, M. (2002). **Analysis of Performance Potential, In Sonnentag** (3ed), Psychological Management of Individual Performance, John Wiley & Sons, Ltd, New York.
- Mak, L. B., & Socket, H. (2001). A Confirmatory Factors Analysis of Employee Motivation and Retention. *Information & Management*, 38(5), 265-276.
- McCarthy, M. C., Eisinger, D. S., Hafner, H. R., Chinkin, L. R., Roberts, P. T., Black, K. N., Clark, N. N., MaMurty, P. H., and Winer, A.M. (2006). **Particulate Matter: A Strategic Vision for Transportation-Reated Research**. Environmental Science and Technology. September 15, 2006
- McClelland, D.C. (1993). **Testing for Competence Rather than for Intelligence**. American Psychologist. 28(1): 1-14 ; June, 1973.
- McShane, Steven L., and Von, Glinow, Mary A. (2003). **Organization Behavior: Emerging Realities for workplace revolution**. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Phonwiang, P. (2002). **Potential and Consequence in the Development of Management System of the Orphanage under the Department of Public Welfare**. Bangkok: National Research Council of Thailand.

- Robert J., Rossi (1982). **Agencies Working Together: A Guide to Coordinating and Planning**. Beverly Hills, California: Sage Publications.
- Schermerhorn, John R.; James G. Hunt; & Richard N. Osborn. (2000). **Organizational Behavior**. USA: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., (2000). **Organizational behavior**. 7th. John Wiley and Sons.
- Shrivastava, S.R.B.L., Shrivastava, P.S., & Ramasamy, J. (2015). Public Measures to Prevent the Adverse Impact of Air Pollution on Health. **Biology and Medicine**, 3(1), 1-2.
- Tiwana, Amrit. (2001). **The Essential Guide to Knowledge Management: E-Business and CRM Applications**. Prentice Hall.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3th ed. New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา โห้ลำยอง
อาจารย์ประจำหลักสูตรนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต รัชตพิบูลภพ
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์ อิ่มประเสริฐ
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี**

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเพื่อศึกษาศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติ
ฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
2. ข้อมูลต่าง ๆ ที่ศึกษาเป็นการศึกษาในเชิงวิชาการ จะไม่มีผลสะท้อนกลับในแง่ลบแก่ท่าน
ผู้ให้ข้อมูลแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้คำตอบในการตอบแบบสอบถามอย่าง
ตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณใน
ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการ
ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
 - ตอนที่ 3 ศักยภาพการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM 2.5) ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย
() 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 25 ปี
() 2. 25 - 35 ปี
() 3. 36 - 40 ปี
() 4. 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

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

4. ประสบการณ์การทำงาน

- () 1. 1 - 5 ปี
() 2. 6 - 10 ปี
() 3. 10 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

- () 1. ผู้บริหาร
() 2. ผู้ปฏิบัติงาน

6. รายได้

- () 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
() 2. 10,001 – 15,000 บาท
() 3. 15,001 – 20,000 บาท
() 4. 20,001 บาทขึ้นไป



ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการแก้ปัญหา คุณลักษณะการแก้ปัญหา และทักษะในการปฏิบัติ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ข้อที่	แรงจูงใจในการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน					
2	การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
3	มีอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานครบถ้วนและเพียงพอ					
4	การได้รับการยกย่องชมเชยชื่นชมยินดีในความรู้ความสามารถจากบุคคลในหน่วยงาน					
5	มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ทักษะ และ ความมีระเบียบวินัย					
ข้อที่	คุณลักษณะการแก้ปัญหา					
	ความรู้					
6	มีการนำความรู้และความเข้าใจไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
7	ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถ					
8	เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอน					
9	มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้และสารสนเทศโดยการใช้ช่องทางและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้เมื่อต้องการ					
10	สามารถอธิบายเกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว					

ข้อที่	คุณลักษณะการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความกระตือรือร้น						
11	การทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ					
12	ทำงานอย่างกระฉับกระเฉงและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
13	ทำงานเสร็จทันเวลาตามกำหนดไม่ผิดวันประกันพ่วง					
14	มีความสุข สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้ม สดใสกับการทำงาน					
15	มีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และในการดำเนินงานที่ดี					
ความร่วมมือ						
16	มีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ					
17	มีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 หน่วยงานหรือมากกว่าเพื่อเป้าหมายเดียวกัน					
18	มีการให้ความช่วยเหลือร่วมกันเมื่อพบปัญหาและพร้อมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
19	มีการประสานงานร่วมกันอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ					
20	มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นด้วยตนเอง					

ข้อ ที่	ทักษะในการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
21	บุคลากรมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน					
22	มีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี					
23	บุคลากรนำเอาวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					
24	สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น					
25	บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน					



ตอนที่ 3 ศักยภาพการแก้ไขวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว (PM2.5) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ข้อที่	ศักยภาพการแก้ไขวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเตรียมพร้อม						
1	มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนตลอดจนติดตามประเมินผลการช่วยแก้ปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					
2	มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่					
3	มีการศึกษาดูงานในพื้นที่ที่น่าร่องในการแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					
4	มีการจัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการเฝ้าระวังปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่					
5	มีการแจ้งข่าวสารให้ประชาชนทราบ โดยการประกาศเสียงตามสายเป็นประจำ					
การป้องกัน						
6	มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					
7	รู้ถึงผลกระทบของฝุ่นควันขนาดจิ๋วที่เกิดขึ้นในชุมชน					
8	รู้สาเหตุที่ก่อให้เกิดฝุ่นควันขนาดจิ๋วในพื้นที่					
9	มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนป้องกันฝุ่นควันขนาดจิ๋วในชุมชน					
10	มีการณรงค์เชิญชวนให้ประชาชนช่วยกันป้องกันปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					

ข้อที่	ศักยภาพการแก้ไขวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การฟื้นฟู						
11	มีความรู้ความเข้าใจในการช่วยเหลือฟื้นฟู					
12	มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือฟื้นฟู					
13	มีประสบการณ์ในการช่วยเหลือฟื้นฟู					
14	มีความรู้ความเข้าใจในแผนการช่วยเหลือฟื้นฟู					
15	มีการดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูหลังจากการเกิดปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					
การช่วยเหลือ						
16	รู้ขั้นตอนของแผนการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					
17	มีการประเมินสถานการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					
18	ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาแนวทางช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					
19	ผ่านการเรียนรู้หลักสูตรการฝึกอบรมในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					
20	รู้จักเครื่องมือและการใช้เครื่องมือที่ถูกต้องที่นำมาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาฝุ่นควันขนาดจิ๋ว					

ข้อที่	ศักยภาพการแก้ไขวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋ว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การจัดสรรงบประมาณ						
21	นโยบายด้านการจัดสรรงบประมาณมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้					
22	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานแก้ไขปัญหาวิกฤติฝุ่นควันขนาดจิ๋วที่ชัดเจน					
23	จัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมการเงินของรายรับรายจ่ายอย่างชัดเจน					
24	งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
25	จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลและสุขภาพอนามัยของบุคลากรในหน่วยงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ผศ.ดร.เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	23 ตุลาคม 2503 สถานที่เกิดจังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, พ.ศ. 2526 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐ ประศาสนศาสตร์, พ.ศ. 2549 มหาวิทยาลัยปทุมธานี ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์, พ.ศ. 2553
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข สำนักการคลัง ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยนายทะเบียนท้องถิ่น ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน จังหวัดนนทบุรี อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ชื่อผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่	การศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย จังหวัด นนทบุรี ความคาดหวังของประชาชนต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของ ผู้ใหญ่บ้านตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ความรู้ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงในการพัฒนาชุมชนตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล จังหวัดนนทบุรี

รูปแบบการพัฒนาองค์การบริการส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลใน
จังหวัดนนทบุรี

การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริการส่วน
ตำบล (อบต.) จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริการส่วน
ตำบลอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

