

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยปัญหาการดำเนินงานด้านคนพิการของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทาง ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ
4. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
5. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย
6. คนพิการจังหวัดหนองคาย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน (2532 : 246) ได้บัญญัติคำว่าความคิดเห็นตรงกับคำว่า Opinion ในภาษาอังกฤษ หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิด ประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไป หรือเป็นทัศนะเกี่ยวกับเนื้อหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่งหรือเป็นคำแถลงที่ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา คำว่า ความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่าแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มาและกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุนหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อบางสิ่งบางอย่างหรือต่อบุคคลบางคน

จาร์อง เจริญดี (2534 : 2) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคน แต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2534 : 78) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า การแสดงออกทางวาจาของเจตคติการที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อ หรือความรู้สึกอย่างไร เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคล ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

กู๊ด (Good. 1973 : 339) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า คือ ความเชื่อ การตัดสินใจ ความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์หรือชั่งน้ำหนักความถูกต้องหรือไม่

เบส (Best. 1977 : 169) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า คือ การแสดงออกในด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูดที่นำไปสู่การคาดคะเนหรือการแปลผลในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์

ไอแซก (Isaak. 1981 : 203) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า คือ การแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบ ที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทุกๆ ไปซึ่งปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะแต่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่วไป มีความหมายกว้างกว่า

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ประสบในสังคม โดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

1.2 ประเภทของความคิดเห็น

เรมเมอร์ (Remmer. 1954 : 6-7) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นมี 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางบวกสุดได้แก่ ความรักจนหลงทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ไว้ดังนี้ จำเรียง ภาพจิตร (2536 : 248-249) ได้เสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่าขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ ชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น

2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ใด หรือการกระทำค่านึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงได้ เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

3. กลุ่มกระตือรือร้น หรือกลุ่มเฝ้าระวัง หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ ไม่ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตามในทางตรงกันข้ามกลุ่มเฝ้าระวังก็จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกมาก

สรุปได้ว่า การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไปและอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

ออสแคมป์ (Oskamp, 977:119-133) ได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะได้พูดถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านพันธุกรรม จะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา เจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการ

ใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษนิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct personal experience) คือบุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ทานเขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำส้มคั้นหวาน เย็น หอมชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำส้มที่ได้ทานเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ได้รับการอบรมสั่งสอนทั้งในด้านความคิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

4. เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group determinants of attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

5. สื่อมวลชน (Mass media) เป็นสื่อต่างๆ ที่บุคคลได้รับ สื่อเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นมีความรู้สึกต่าง ๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยตรง เช่น เพศ อายุ รายได้ และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยอ้อม เช่น สื่อมวลชน กลุ่มที่เกี่ยวข้อง และครอบครัว

1.4 การวัดความคิดเห็น

เบสท์ (Best. 1977 : 171) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ บุคคลที่จะถูกวัดสิ่งเร้าและมีผลตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำ มากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้นใช้การวัดแบบลิเคิร์ต โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นไปในทางเดียวกัน (เชิงนิยมหรือไม่นิยม) เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) หรือข้อความเชิงลบ (Negative)

มอร์แกน และคิง (Morgan & King. 1971 : 516 ; อ้างถึงใน พนารัตน์ พ่วงบุญปลูก. 2542 : 18) ได้เสนอแนะว่าการที่จะให้ใครแสดงความคิดเห็น ควรถามกันต่อหน้า (Face to Face) ดีกว่าที่จะให้เขาต้องมาอ่านข้อความ หรือเขียนข้อความ ซึ่งแสดงว่าทั้งสองคนเห็นการสัมภาษณ์ หรือการสอบถามจะดีกว่าการตอบแบบสอบถาม และถ้าใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนด

สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือบุคคลที่ถูกวัดสิ่งเร้า และมีผลตอบสนอง หรืออาจวัดโดยการให้คำถามซึ่งหน้า หรือการสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถามที่มีองค์ประกอบที่ต้องการจะวัด

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.1 ความหมายของการบริหาร

มัลลิกา คັນสอน (2545 : 10) อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือนโยบายการสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ปฏิบัติตามสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2545 : 18 ; อ้างถึงใน ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. 2540 : 4) ได้ให้ความหมายว่า “การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ”

ฮารอลด์ กูนต์ซ์ (Harold Koontz ; อ้างถึงใน จิราพร บาริสศรี. 2550 : 14) ได้ให้ความหมายว่า “การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นต้น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น”

ปีเตอร์ เอฟ ครัคเกอร์ (Peter F. Drucker ; อ้างถึงใน จิราพร บาริสศรี. 2550 : 14) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงพฤติกรรมว่า “การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น”

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของการบริหารที่ได้นำเสนอไว้จะเห็นได้ว่าการบริหารหมายถึง การปฏิบัติการหรือการดำเนินการที่นำเอาปัจจัยการผลิต คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และ การจัดการ มาใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 หลักการบริหาร

สถาบันดำรงราชานุภาพและกรมการปกครอง (2539 : 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดหลักการบริหาร ของลูเทอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และลินคอล์น เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกว่า “POSDCoRB Model” ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

1. P = Planning หมายถึง การวางแผน โดยคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน การวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว การพัฒนายุทธวิธีและแนวทางการกระทำ การจัดทำนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎระเบียบต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติ การวางแผนเป็นความพยายามในการบูรณาการบริหาร (คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี) ที่องค์การมีอย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งใช้แผนเป็นแนวทางการใช้ความรู้ทางวิชาการและวิจรรณญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

2. O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ รวมถึง การปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) การจัดแบ่งส่วนงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพหรือจัดตามลักษณะเฉพาะอย่าง (Specialization) และยัง พิจารณาในแง่การควบคุม (Control) และหรือหน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษาหรือหน่วยงานแนะนำ (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือ หน่วยงานอนุกร (Auxiliary) นอกจากนี้ยังต้องอาศัยถึงการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ข้อขัดข้อง และการปรับปรุงองค์การบริหารได้ดีขึ้นด้วย

3. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้ หรือหมายถึงการจัดเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล (Personnel Administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้ เหมาะสม (Put the right man on the right job) รวมถึงการเสริมสร้างและชำระไว้ซึ่ง สัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงาน นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลเป็น กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผน โครงการ ระเบียบและวิธีการดำเนินงาน เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้ได้มาและได้ประโยชน์ การบำรุงรักษา รวมถึงการสรรหา การรับคนเข้าทำงานและการพ้นจากหน้าที่

4. D = Directing หมายถึง การศึกษาการอำนวยความสะดวก การควบคุมงาน และ การนิเทศงาน การใช้ศิลป์ในการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การ วินิจฉัยสั่งการ

5. Co = Co-ordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้ คำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการประสานงานที่ดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องกระทำในทุกระดับของงาน การ ประสานงานยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีขึ้นทำให้การ บริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร การรายงานโดยทั่วไปหมายถึงวิธีการให้ข้อเท็จจริง หรือข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อสอบถาม ซึ่งรายงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานที่เป็นจริง

7. B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบ และกรรมวิธีในการบริหารด้านงบประมาณและการเงิน วิธีการใช้งบประมาณและแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงาน สำหรับวิธีบริหารงบประมาณมักมีวงจร

งบประมาณ (Budget Cycle) ประกอบด้วยขั้นตอน การเตรียมงบประมาณและการเสนอ ขออนุมัติ การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ การดำเนินการ และการ ตรวจสอบ

หลักการบริหารของแมกซ์ เว็บบอร์ (Max Weber) มีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. 2540 : 170)

1. การแบ่งงานกันทำงานต่าง ๆ ในองค์กรจะถูกแยกออกเป็นงานเล็ก ๆ ง่าย ๆ มีลักษณะเป็นงานประจำและเป็นงานที่ถูกกำหนดไว้แล้วอย่างดี
2. ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งต่าง ๆ จะถูกกำหนดหรือจัดให้อยู่ใน ลักษณะลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงไปตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะถูกบังคับบัญชา โดยตำแหน่งที่สูงกว่า
3. การคัดเลือกอย่างเป็นทางการ สมาชิกองค์การทุกคนจะถูกคัดเลือกมาจากการฝึกอบรมการศึกษาหรือการสอบคัดเลือกที่เป็นทางการเท่านั้น ไม่มีการเล่นพรรคเล่น พวกหรือความเสน่หาจากผู้บริหารในระดับใดระดับหนึ่งขององค์การแต่อย่างใด
4. กฎเกณฑ์ระเบียบที่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นเอกภาพและการ แสดงออกของลูกจ้างอย่างมีวินัย ผู้บริหารต้องอิงอยู่กับเกณฑ์ระเบียบราชการอย่างเป็นทางการ
5. ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ การใช้กฎและระเบียบราชการในการควบคุม ให้เป็นเอกภาพมีเหตุผลมาจากความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวของ ลูกจ้างนั่นเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ในองค์การควรมีรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ เท่านั้น
6. ความเป็นสายอาชีพ ผู้บริหารในระบบราชการคือมืออาชีพ ที่ทำงาน ภายได้เงินเดือนประจำและมุ่งพัฒนาวิชาชีพแห่งตนในองค์การ มิใช่เจ้าของหรือ ผู้ประกอบการแต่อย่างใด

เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor) ได้เสนอหลักการบริหารโดยอาศัย การศึกษาแบบวิทยาศาสตร์ และเสนอแนะวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด ใช้เวลาน้อย ที่สุด ซึ่งเป็นไปในลักษณะของวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) โดยหลักการของ วิทยาศาสตร์การจัดการฝ่ายจัดการมีหน้าที่ ดังนี้ (ณพงศ์ กปิตถย์. 2543: 32)

1. สร้างหลักการงานที่เป็นวิทยาศาสตร์สำหรับการทำงานตามขั้นตอน ต่างๆ ของงานแทนหลักการตามความเคยชิน ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพ

2. คัดเลือกคนงานตามกฎเกณฑ์วิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน แต่ละคนมีความถนัดไม่เหมือนกัน ผู้จัดการมีหน้าที่มอบหมายประเภทของงานที่คนงานแต่ละคนถนัดที่สุดและทำงานได้ดีที่สุด

3. พัฒนาคนงาน โดยการสอนให้คนงานทำงานให้ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์การจัดการแทนการที่จะปล่อยให้คนงานทำกันตามใจชอบ

4. สร้างบรรยากาศการร่วมมือในการทำงานอย่างฉันทมิตรระหว่างฝ่ายจัดการ และฝ่ายคนงาน และรวมทั้งผู้จัดการต้องมีหน้าที่ที่จะต้องรายงานและจะต้องแบ่งงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติการร่วมกันด้วย

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้เสนอหลักการบริหารต่าง ๆ ไว้ 14 ประการ คือ (ณพงศ์ กบิตถัย 2543 : 35-36)

1. การแบ่งงานกันทำเพื่อเป็นการแบ่งภาระและงานในองค์การ
2. อำนาจโดยชอบธรรม คือ องค์การต้องมีหัวหน้าซึ่งมีอำนาจโดยชอบธรรมตามตำแหน่งความรับผิดชอบต่อหน้าที่จะมีขึ้นก็ต่อเมื่อมี บทลงโทษ
3. วินัย โดยวิธีการรักษาระเบียบวินัยในองค์การได้ดีที่สุดต้องอาศัยการมีผู้บังคับบัญชาที่ดีในทุกระดับขององค์การ
4. เอกภาพของสายการบังคับบัญชา โดยลูกจ้างต้องได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
5. เอกภาพของคำสั่ง โดยองค์การควรมีหัวหน้าคนเดียวและแผนเดียวเพื่อความสำเร็จขององค์การ
6. หลักและผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว
7. การให้รางวัลตอบแทนควรเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย
8. การรวมอำนาจไว้ โดยองค์การจะมีการกระจายอำนาจมากที่สุดที่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์
9. ลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา ที่มีโครงสร้างลักษณะเป็นลำดับชั้น และมีความเป็นระเบียบ
10. คำสั่ง โดยผู้ที่เป็นหัวหน้าในชั้นต่าง ๆ และผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถติดต่อกันได้เป็นอย่างดี

11. ความเสมอภาค โดยการสร้างบรรยากาศให้สมาชิกทุกคนในแต่ละระดับมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในองค์การมีความเสมอภาค

1. ความมั่นคงของผลงาน โดยองค์การควรให้คนงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงต่องานที่ทำ
2. ความคิดริเริ่ม ให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์การ โดยฝ่ายบริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การให้เกิดขึ้น

จากหลักการบริหารที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารเป็นหน้าที่ของหัวหน้าทุกคน การดำเนินกิจกรรมจะต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกหรือการบังคับบัญชาการประสานงาน การควบคุมหรือการติดตามตรวจสอบ รวมถึงการรายงาน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้สภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา การบริหารเป็นงานของหัวหน้าทุกคนในระดับต่าง ๆ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานย่อมมีความสามารถ มีการสนใจเรียนรู้และพัฒนา สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

2.2.1 ทฤษฎีบทบาท

ทฤษฎีบทบาท เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม จึงสามารถนำทฤษฎีบทบาท มาอธิบายพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ได้รับและถูกกำหนดโดยระเบียบของทางราชการ ซึ่งจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทดังกล่าวเบื้องต้น นิยามของคำว่า บทบาท มีผู้กำหนดไว้หลายท่าน เช่น

โตธา ชูพิกุลชัย (2522 : 36) ได้ให้ความหมายบทบาทไว้ว่า บทบาทหมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคลซึ่งสมาชิกของสังคมมุ่งหวังให้เขากระทำ ภายใต้สถานการณ์อย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน

อุทัย หิรัญโค (2526: 68) ได้กล่าวว่า บทบาทเป็นแบบแห่งความประพฤติของบุคคลในสถานะหนึ่งที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

กรองแก้ว อยู่สุข (2537: 167) ให้ความหมายบทบาทว่า บทบาท คือ แบบอย่างของพฤติกรรม ที่คาดหวังว่าบุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่น

บทบาทจะสะท้อนให้เห็นถึงตำแหน่งในสังคม รวมไปถึงหน้าที่สิทธิ ความรับผิดชอบและอิทธิพลของแต่ละบุคคล

พิทยา สายหู (2534 : 39) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่คือสิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นบุคคลและเปรียบได้เสมือนบทของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้นๆ เป็นอะไร มีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้แสดงไปเลย ดังนั้นบทบาทก็คือการกระทำต่างๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำครบถ้วนที่ยังอยู่ใน “บท” นั้น

ชุกา จิตพิทักษ์ (2528 :17) ให้ความหมายของบทบาท ว่าหมายถึงการที่บุคคลปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตนตามสถานภาพที่ตนเป็นอยู่

บรูค (Bruce. 1968 : 301) ได้อธิบายว่า การที่สังคมได้กำหนดเฉพาะเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทบางคนจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่คาดหวังโดยผู้อื่น เรายังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ความไม่ตรงกันของบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed role) กับบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) นั้น อาจมีสาเหตุมาจาก

1. บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนของบทบาทที่ต้องการ (Lack of understanding)
2. ความไม่เห็นด้วย (Not to conform) หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคล ไม่มีความสามารถ (Inability) ที่แสดงบทบาทนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2516: 46) ได้อธิบายว่าบทบาทของคนในสังคมย่อมขึ้นกับสภาพที่ตนครองอยู่และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันไปตามลักษณะสถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มุมเหตุจูงใจ การอบรมขัดเกลาก่อนและสรุปว่า สิ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดบทบาท คือ

1. บทบาทที่มีอยู่ประจำของบุคคล
2. วัฒนธรรมของสังคมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดบทบาท
3. การที่บุคคลจะทราบบทบาทได้จะต้องมีการขัดเกลาก่อน (Socialization)
4. บทบาทจริงที่บุคคลแสดงนั้น ไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกับบทบาทที่

ควรจะเป็นไปตามปทัสถานของสังคม เพราะบทบาทที่บุคคลนั้นแสดงจริง ๆ เป็นผลของการแสดงปฏิกริยาแห่งบุคลิกภาพของบุคคลที่ครองสถานภาพ ร่วมกับบุคลิกภาพของบุคคลอื่น มาร่วมในพฤติกรรมและเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการแสดงบทบาท

ซูดา จิตพิทักษ์ (2528 : 54) ได้กล่าวถึงการแสดงบทบาทให้เข้าใจถึงความขัดแย้งทางบรรทัดฐานของสังคมและสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ทางสังคม โดยศึกษาบทบาทใน 3 แง่มุม คือ

1. ความคาดหวังในบทบาท (Role expectation) แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของความรู้ ความเข้าใจ 2 ประการ ประการแรก ด้านการเร้าจากการติดต่อเกี่ยวข้องของบุคคลกับพฤติกรรมปกติของบุคคลนั้น กับลักษณะของการแสดงออกตามตำแหน่งเฉพาะในสังคม

2. การรับรู้ในบทบาท (Role perception) บทบาทแต่ละบทบาทมีความสัมพันธ์กันในระบบสังคมนั้นๆ ในบทบาทนั้นขึ้นอยู่กับความเข้าใจของปัจเจกบุคคล การแปลความหมายรวมทั้งคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล สิ่งเหล่านี้กำหนดให้บุคคลรับรู้หรือแสดงบทบาทแตกต่างกันไปตามลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มุมเหตุจูงใจ ประสบการณ์เดิม การอบรมฝึกฝน ความพึงพอใจ ตลอดจนรวมถึงสภาพทางกายและจิตใจของบุคคลที่ดำเนินตามบทบาทนั้น

3. การขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) บุคคลที่มีสถานภาพมากกว่าหนึ่งสถานภาพ ในสถานการณ์หนึ่งๆ บทบาทของเขาที่จะต้องกระทำจึงมีมากกว่าหนึ่งบทบาท ซึ่งอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากสำหรับเขาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททั้งหลายนั้นขัดแย้งกัน

สรุป จากทฤษฎีบทบาทดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาใช้อธิบายถึงการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย ได้ว่าการบริหารงานจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับ การแสดงบทบาทของผู้บริหารแต่ละบุคคล ถ้าหากผู้บริหารทุกคนมีการรับรู้ในบทบาท และยอมปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้จัดทำขึ้นก็จะมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน แต่ถ้าผู้บริหารแต่ละคน มีการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติตามที่ทางราชการกำหนดก็ย่อมส่งผลให้การบริหารงานไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ

3.1 ความหมายของคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายคนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน

การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สถิติปัญญา การเรียนรู้ หรือ ความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายคนพิการไว้ว่า เป็นการเสียอวัยวะมี แขนขา เสียไปจากสภาพเดิม

สรุปว่า คนพิการ หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกายทาง สถิติปัญญา หรือทางจิตใจ และได้รับการจดทะเบียนคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิคนพิการ

3.2.1 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD : Convention on the Rights of Persons with Disabilities) เป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ส่งเสริม พิทักษ์ และรับรองให้คนพิการ ได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เสรีภาพขั้นพื้นฐาน และมีความเสมอภาคอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิดของคนพิการ อนุสัญญานี้ยังเป็นอนุสัญญานับแรก ที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของคนพิการ ไม่เฉพาะด้านพลเมืองและการเมืองเท่านั้น แต่รวมถึงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และชีวิตครอบครัวอีกด้วย

1) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ จึงให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1.1) การจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทุกรูปแบบ ทั้งในด้านกฎหมาย การปกครอง และการปฏิบัติต่างๆ

1.2) การกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมกันของคนพิการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การขนส่งข้อมูล ข่าวสาร และบริการสาธารณะ

1.3) การยอมรับความเท่าเทียมกันของคนพิการ ในทางกฎหมายโอกาสในการศึกษา การเข้าทำงาน การรักษาพยาบาล การประกันสิทธิ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมทาง การเมืองอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป

2) หลักการทั่วไปของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

2.1) เคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การอยู่ได้ด้วยตนเอง เสรีภาพในการตัดสินใจด้วยตนเอง และความเป็นอิสระของบุคคล

2.2) ไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ

2.3) การมีส่วนร่วม การเข้าร่วมของคนพิการได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพในสังคม

2.4) เคารพความแตกต่าง ยอมรับคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของความแตกต่างของมนุษยชาติและความเป็นมนุษย์

2.5) ความเสมอภาคของโอกาส

2.6) การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

2.7) ความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง

2.8) เคารพศักยภาพที่พัฒนาขึ้นของเด็กพิการและเคารพสิทธิเด็กพิการ ในการคุ้มครองลักษณะเฉพาะตน

3) สิทธิของคนพิการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการได้แก่

3.1) ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ

3.2) สิทธิการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงของบุคคล

3.3) สิทธิที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถตามกฎหมายบนพื้นฐานอัน

เท่าเทียมกัน

3.4) เสรีภาพจากการถูกทรมาน

3.5) เสรีภาพจากการแสวงหาประโยชน์ การใช้ความรุนแรงและการถูกล่อลวง

3.6) สิทธิที่จะได้รับการเคารพต่อศักดิ์ศรีทางร่างกายและจิตใจ

3.7) เสรีภาพในการย้ายถิ่นฐานและการถือสัญชาติ

3.8) สิทธิในการอาศัยอยู่ในชุมชน

3.9) เสรีภาพในการแสดงออก และแสดงความคิดเห็น

3.10) การเคารพการเป็นส่วนตัว

3.11) การเคารพในการสร้างครอบครัว และสถาบันครอบครัว

3.12) สิทธิด้านสุขภาพ

3.13) สิทธิทางการศึกษา

3.14) สิทธิด้านการทำงาน

- 3.15) สิทธิสำหรับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่เพียงพอ
- 3.16) สิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง และสาธารณกิจ
- 3.17) สิทธิในการมีส่วนร่วมด้านวัฒนธรรม

3.2.2 กฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

1) ความเสมอภาค ในมาตรา 30 ได้ระบุว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

2) สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา ในมาตรา 49 ได้ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิในการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ

3) สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ ในมาตรา 54 ได้ระบุว่า บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ บุคคลวิกลจริต ย่อมได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

4. กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4.1 ความหมายของการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การพัฒนาสังคม ตามแผนพัฒนาสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2545 – 2549 ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสังคม ไว้ว่าเป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม เพื่อประชาชนจะได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งทางด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย การศึกษา สุขภาพอนามัย การมีงานทำ มีรายได้ที่เพียงพอในการครองชีพ ประชาชนได้รับความเสมอภาค ความยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

ความมั่นคงของมนุษย์ ตามแผนพัฒนาสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2545 – 2549 ได้ให้ความหมาย ความมั่นคงของมนุษย์ ไว้ว่า การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถ ดำรงชีวิตในสังคม ได้อย่างมีศักดิ์ศรีไม่ประสบปัญหาความยากจนไม่สิ้นหวังและมีความสุข ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพ

ความมั่นคง (Security) พจนานุกรม เวบสเตอร์ (Webster .1971 : 1641) ให้ความหมายไว้ว่า สภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัย ความเชื่อมั่น การมีอิสระ การได้รับหลักประกัน การมีเสถียรภาพและการมีความมั่นคงในชีวิต ความมั่นคง ได้มีผู้เสนอแนวคิด “ความมั่นคงของมนุษย์” เป็นตัววัดผลของการพัฒนาที่พึงปรารถนา นั่นคือ มองว่า รายได้ที่ดี การศึกษาก็ดี ตึกรามบ้านช่อง อาหารการกิน เสื้อผ้าอาภรณ์ รวมตลอดถึงบรรดา “วัตถุ”ทั้งหลายที่คนเราต้องการ แม้กระทั่งการมีอายุยืนยาว จะมีความหมายเท่าใดหากชีวิตมนุษย์ไร้ความมั่นคง “ความมั่นคง” ในที่นี้หมายรวมถึง

1. ความมั่นคงทางสุขภาพ ได้แก่ ความไม่เป็นโรคภัยแรงไม่เจ็บไข้ ได้ป่วยถึงขั้นที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพหรือการดำเนินชีวิตตามปกติ เป็นต้น
2. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ มีช่องทางเลี้ยงชีพหรือมีรายได้เพียงพอแก่ความจำเป็นพื้นฐานของตนเองและครอบครัวอันประกอบด้วยปัจจัย 4 เป็นอย่างน้อย โดยไม่มีหนี้สินที่เป็นภาระเกินกำลังส่งคืน รวมทั้งมีประกันความมั่นคงของรายได้ในอนาคต ตามสมควร
3. ความมั่นคงทางสังคมซึ่งรวมถึงความมั่นคงของครอบครัวและชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม เป็นต้น
4. ความมั่นคงทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ การมีสิทธิเสรีภาพเพียงพอไม่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน มีความยุติธรรมเสมอภาคในสังคม ประเทศชาติมี

ความปลอดภัยจากการรุกรานหรือการทำให้แตกสลาย เป็นต้น

5. ความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยอย่างต่อเนื่องต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต โดยไม่เกิดการเสื่อมโทรมจนเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อความมั่นคงด้านอื่นๆ

สรุปได้ว่า ความมั่นคง ถือเป็นขั้นพื้นฐานสำคัญของชีวิตมนุษย์โดยทั่วไป “ความมั่นคงในชีวิตมนุษย์” เป็นผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของการพัฒนาประเทศไม่ว่าประเทศนั้นจะอยู่ในระดับใดของการพัฒนาและน่าจะเป็นมาตรฐานที่ดีกว่าการดูรายได้ ระดับความมั่นคงของมนุษย์สามารถมองเห็นได้หลายระดับตั้งแต่ระดับปัจเจกที่ต้องสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง ระดับครอบครัวที่ต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกครอบครัว ระดับชุมชนจะต้องร่วมกันสร้างความมั่นคงของคนในชุมชนร่วมกัน ระดับประชาชนจะต้องสร้างความมั่นคงให้กับสังคมหนึ่งๆ ไปจนถึงระดับชาติ และต้องสร้างความมั่นคงให้แก่ประชาชน โลกร่วมกัน

4.2 นโยบายกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน โดยรวมส่วนราชการด้านนโยบายและการปฏิบัติ ประกอบด้วยกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน การเคหะแห่งชาติ สังกัดกระทรวงมหาดไทย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นองค์กรและกลไกด้านสังคมในการบรรลุนโยบายของรัฐบาลที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้มีการพิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ ส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามมาตรา 17 คือ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงาน

ปลัดกระทรวง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 : 5-6)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตระหนักว่า บุคคลย่อมมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาคนทุกกลุ่มให้เป็นทุนทางสังคม เพื่อจะได้ร่วมมือกันนำพาสังคมให้พึ่งตนเองได้ มีความสมานฉันท์และเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลก จึงได้กำหนดนโยบาย ดังนี้ (ฐิติรัตน์ ดิศโยธิน .2549 : 10-11)

1. นโยบายการพัฒนาสังคม โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วน เพื่อช่วยเหลือพัฒนาแก้ไขปัญหาและเฝ้าระวังปัญหาทางสังคมมีตัวชี้วัดการพัฒนาสังคมและประสานหน่วยงานต่างๆ เพื่อเตือนภัยทางสังคมและเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. นโยบายการเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย สร้างโอกาสในการมีที่อยู่อาศัยที่ถาวรได้มาตรฐานเป็นของตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ชุมชน และสังคม เพื่อไปสู่ชุมชนที่น่าอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป ด้วยการจัดสร้างที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐานในชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พร้อมระบบสาธารณูปโภคตามโครงการบ้านเอื้ออาทร และร่วมกันแก้ไขปัญหาชุมชนแออัดในเมืองตาม โครงการบ้านมั่นคง

3. นโยบายการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง เพื่อให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวและชุมชน ด้วยการพัฒนาศักยภาพของประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้มีความสามารถและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง เป็นการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

4. นโยบายการพัฒนาศักยภาพทุกกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เน้นการทำงานเชิงรุก เช่น กลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็กและเยาวชน เพื่อให้มีความรู้และความสามารถ กล้าแสดงออกสามารถอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นผู้นำของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง เป็นกลไกของภาครัฐในการเข้าถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ เพื่อการแก้ไขได้ตรงกับปัญหาความต้องการที่แท้จริง

5. นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการและผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยการ

จัดบริการสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ สามารถช่วยเหลือตนเองโดยไม่เป็นภาระของสังคม

6. นโยบายการคุ้มครองสิทธิ ความเสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้รับการคุ้มครองสิทธิ และส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการบริการตามสิทธิด้านต่างๆ ตามกฎหมาย 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 เช่น บริการทางการแพทย์ การศึกษา ศาสนา การประกอบอาชีพ การพัฒนาตนเอง เป็นต้น

7. นโยบายการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยการพัฒนาระบบงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลมีความชัดเจนในทิศทางและตัวชี้วัดผลความสำเร็จ เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การชี้สถานการณ์ทางสังคม เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ได้ใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายร่วมกัน โดยมีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการทำงาน ลดขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับบริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และปรับทัศนคติ เพื่อรองรับการทำงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยการทำงานของข้าราชการต้องปรับแนวคิดในการให้บริการประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ทั้งนี้ คาดว่านโยบายดังกล่าวนี้จะทำให้การบริหารราชการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถบรรลุถึงภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล อันจะส่งผลถึงการพัฒนาประเทศโดยรวมต่อไปและประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจในความเป็นคนไทยตลอดไป

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์
ที่มา : พระราชบัญญัติปรับปรุง
กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545

5. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 ซึ่งมีโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยนมาจากสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมส่วนใหญ่เป็นงานให้บริการช่วยเหลือและจัดสวัสดิการแก่ คนชรา คนไร้ที่พึ่ง สตรี ครอบครัว ผู้ขาดโอกาสทางสังคม ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย ประชาชน ผู้ประสบปัญหาสังคม การสงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา การสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย และการสงเคราะห์ช่วยเหลือครอบครัวยากจนให้มีที่ดินประกอบอาชีพในนิคมสร้างตนเอง เป็นต้น การให้บริการทางสังคมที่กล่าวมาเป็นการทำงานในลักษณะหน่วยปฏิบัติ ต่างจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่เป็นหน่วยงานในลักษณะหน่วยงานด้านวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์และรายงานสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อการกำหนดนโยบายในระดับจังหวัดรวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข
2. ประสานและจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ให้เป็นไปตามแผนนโยบายของกระทรวงฯ
3. ส่งเสริมและประสานการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมต่างๆ ตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในกระทรวง
4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายในจังหวัด ทั้งภาครัฐและเอกชน
5. ส่งเสริม ประสานงาน และดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม รวมทั้งส่งต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสวัสดิการสังคมตามกฎหมาย
6. เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด

7. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ให้ทำการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาการ และผลการปฏิบัติงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

8. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.1 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย 1 ฝ่าย 3 กลุ่ม ดังนี้

5.1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่

- 1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ
- 2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่
- 3) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี
- 4) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ และอาคารสถานที่

ของสำนักงาน

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.1.2 กลุ่มนโยบายและวิชาการ มีหน้าที่

1) ศึกษา วิเคราะห์และรายงานสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อการกำหนดนโยบายในระดับจังหวัดรวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข

2) ประสานและจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง

3) เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคม

4) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการ

ปฏิบัติงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.1.3 กลุ่มการพัฒนาสังคม มีหน้าที่

1) ส่งเสริมและประสานการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมต่างๆ ตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในกระทรวง

2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายใน
จังหวัดทั้งภาครัฐและเอกชน

3) รณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5.1.4 กลุ่มสวัสดิการสังคมและพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ มีหน้าที่

1) ส่งเสริม ประสานงานและดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทาง
สังคมรวมทั้งส่งต่อให้หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ในการ
จัดสวัสดิการสังคมตามกฎหมาย

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.2 การดำเนินงานด้านคนพิการของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์จังหวัดหนองคาย มี 3 ด้าน ได้แก่

5.2.1 ด้านการจดทะเบียนคนพิการ ผู้มาจดทะเบียนคนพิการเตรียมเอกสาร
ดังนี้

- 1) เอกสารรับรองความพิการจากโรงพยาบาล (ตัวจริง)
- 2) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของคนพิการ
- 3) สำเนาทะเบียนบ้านของคนพิการ
- 4) รูปถ่ายคนพิการ 1 นิ้ว จำนวน 2 ใบ
- 5) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ดูแล / ผู้ปกครองของคนพิการ
- 6) สำเนาทะเบียนบ้านของคนผู้ดูแล / ผู้ปกครองของคนพิการ

5.2.2 ด้านเงินสงเคราะห์คนพิการในครอบครัว เป็นคนพิการที่จดทะเบียน
คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และต้องมี
สมุดประจำตัวคนพิการ ให้ครอบครัวละไม่เกิน 2,000.-บาท

5.2.3 ด้านกองทุนกู้ยืมเงินคนพิการ เป็นคนพิการที่มีสมุดประจำตัวคนพิการ
และสามารถประกอบอาชีพได้ ให้กู้ยืมภายในวงเงิน 40,000 บาท ไม่มีดอกเบี้ย ผ่อนชำระ
ภายในระยะเวลา 5 ปี

5.3 กลไกการบริหาร

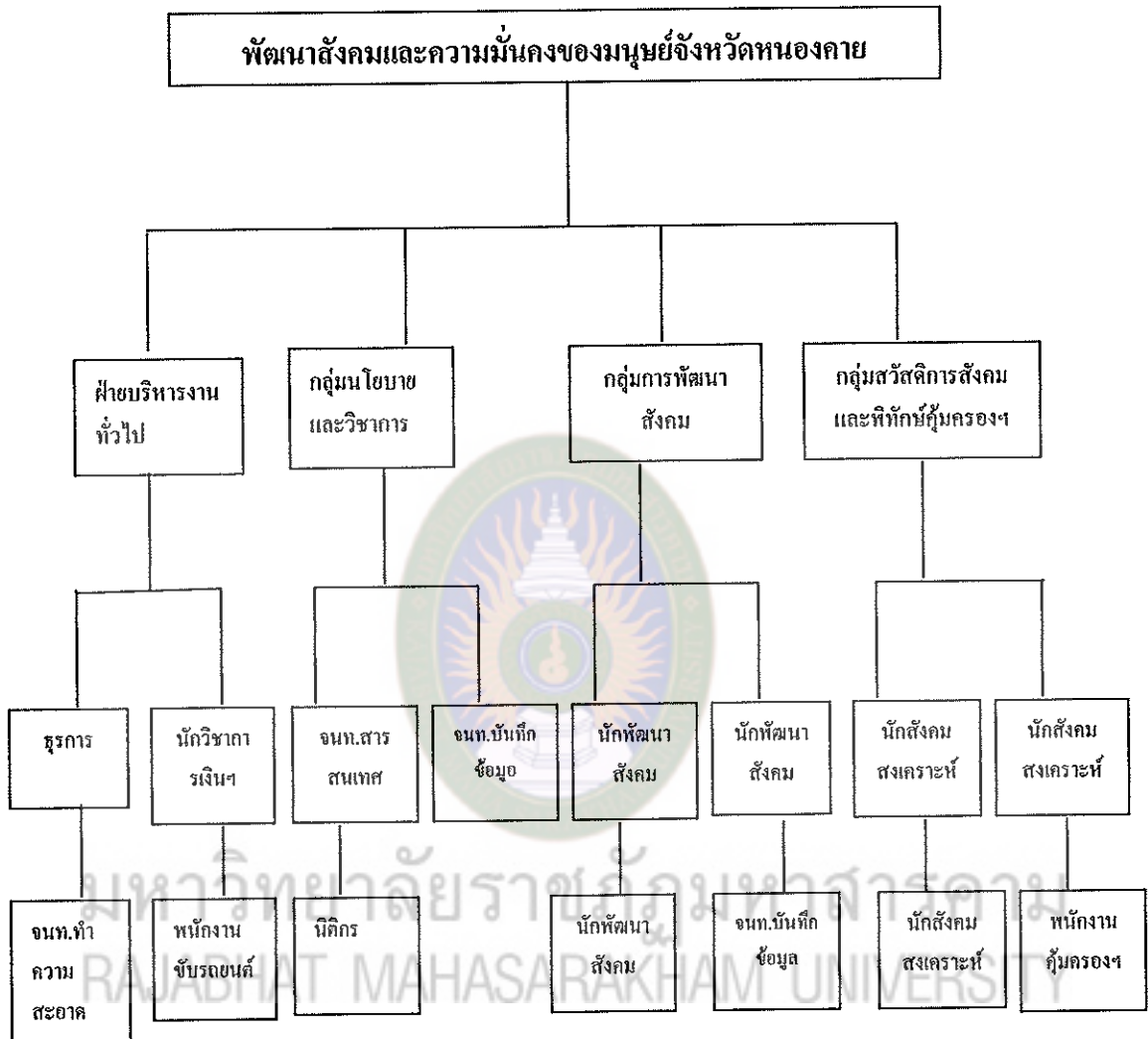
การบริหารยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องอาศัยกลไกสนับสนุนเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีการทำงาน รวมทั้งการสร้างพลังสังคมและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในฐานะผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะทำหน้าที่ประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับหน่วย เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนดูแลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครในพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม การส่งต่อสนับสนุนข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ให้กับจังหวัดในการทำแผนของจังหวัด และชี้สถานการณ์ทางสังคมระดับจังหวัด ตลอดจนการแปลงนโยบายของกระทรวงเป็น แผนปฏิบัติการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของ กระทรวง รวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเป็นกลไกการกำกับและบริหาร การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยดำเนินงานตามมาตรการ ดังนี้

5.3.1 สร้างการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการทำงานด้วยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสังกัด หน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และสร้างความเข้าใจ ในวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมไทย ในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

5.3.2 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานในสังกัด ทั้งระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และ ระดับชุมชน

5.3.3 สร้างเครื่องชี้วัดผลสำเร็จของยุทธศาสตร์ เกณฑ์ชี้วัด และระบบ ประเมินผลงานขององค์กรที่เน้นผลลัพธ์ของงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

โครงสร้างสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย

ที่มา : พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

6. ข้อมูลคนพิการจังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 1 จำนวนคนพิการที่มีการจดทะเบียนคนพิการ จำแนกตามเพศ และประเภท
ความพิการ

อำเภอ	ประเภทความพิการ												รวม
	ความพิการทางการมองเห็น		ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย		ความพิการทางการเคลื่อนไหว		ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม		ความพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้		พิการซ้ำซ้อน		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1.เมือง	156	118	163	148	241	205	79	85	58	62	81	70	1,466
2.ท่าบ่อ	186	152	173	208	197	198	157	59	79	28	89	57	1,583
3.บึงกาฬ	171	128	89	153	210	185	79	67	81	65	109	90	1,427
4.พรเจริญ	125	79	63	79	97	112	95	89	101	87	39	48	1,014
5.โพนพิสัย	105	112	125	106	131	115	55	63	39	39	59	63	1,012
6.โซ่พิสัย	69	55	46	39	45	39	29	37	29	36	24	25	473
7.ศรีเชียงใหม่	51	36	69	33	93	50	30	33	25	24	21	19	484
8.สังคม	31	43	21	27	33	32	21	14	31	31	29	37	350
9.เซกา	89	99	89	79	119	109	87	81	30	59	55	40	936
10.ปากคาด	72	64	55	61	92	53	20	39	20	43	18	20	557
11.บึงโขงหลง	36	43	32	28	24	33	22	31	24	16	29	15	333
12.ศรีวิไล	34	36	27	38	36	34	25	23	21	43	31	29	377
13.บุ่งคล้า	53	41	35	29	56	63	26	29	25	55	39	48	499
14.สระใคร	36	22	46	30	60	71	35	45	51	36	29	40	501
15.เฝ้าไร่	73	70	83	76	69	89	62	49	54	41	52	49	767
16.รัตนวาปี	49	36	37	56	73	58	41	32	28	31	20	16	477
17.โพธิ์ตาก	53	32	23	50	49	39	21	26	23	30	24	16	386
รวม	1,389	1,166	1,176	1,240	1,625	1,485	884	802	719	726	748	682	12,642

ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย . 2551

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานด้านคนพิการของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ไม่มีผู้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานด้านคนพิการ แต่มีงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันที่สามารถเทียบกับการศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านคนพิการของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย ดังนี้

คุณาวุฒิ ไชยคำภา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่ามีการดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะและการกำจัดขยะมูลฝอย ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชนและผู้สูงอายุ ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และด้านการคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สัมฤทธิ์ สุขสงค์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิผลการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับประสิทธิผลปานกลาง รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชนและผู้สูงอายุ มีระดับประสิทธิผลต่ำ รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ด้านการจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ด้านการคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบาย

น้ำ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนทางเดิน ที่สาธารณะและ การจัดขยะมูลฝอย และ บรรเทาสาธารณภัย

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับค่าสัมพันธ์ ได้แก่ การกำกับดูแล ตรวจสอบความสามารถด้านการบริหารงานคลัง การทุจริตคอร์รัปชั่น การประสานงาน พฤติกรรมผู้นำและการมีส่วนร่วมของประชาชน เมื่อพิจารณาจากทิศทางการสัมพันธ์ พบว่า ทางทุจริตคอร์รัปชั่นมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลส่วนปัจจัยอื่นๆ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ร้อยละ 87.20

3. ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากรและด้านการ ตรวจสอบมีปัญหาระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านระบบการตรวจสอบ

อัจฉรา ปฐวีกิจจานุกูล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงาน โยธา ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การดำเนินงาน โยธาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านงบประมาณโยธา ด้านการบริหารจัดการงาน โยธามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้าน บุคลากรและมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านอุปกรณ์และเครื่องมืองาน โยธา โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและ พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต พื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

พรพรรณิศา สมศรีดา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยระดับการดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาล ตำบลทุกแห่งในจังหวัดมหาสารคามเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลางและการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

มนตรี หมวกใสว (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของกำนันในจังหวัดหนองคาย พบว่า กำนันในจังหวัดหนองคาย มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของกำนันที่มีอายุแตกต่างกันและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความ คิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

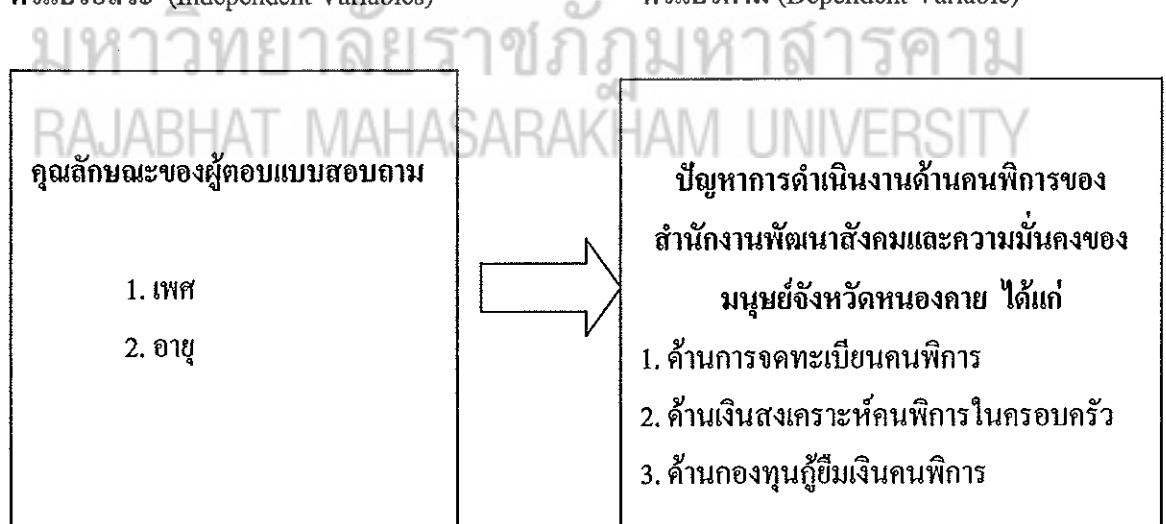
จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัญหาการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยปัญหาการดำเนินงานด้านคนพิการของสำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากกรอบการดำเนินงานด้าน คนพิการของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



แผนภูมิที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย