

หน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี
DUTY AND PERFORMANCE OF LABOUR VOLUTEER IN UDON THANI PROVINCE

วันฑูรย์ มีมงคล¹ พนา ดุลยพัชร² และ นครชัย ชาญอุไร³

¹ สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Wantoon Meemongkol¹ Phana Dullayaphut² and Nakhonchai Chan-urai³

¹ Udon Thani Provincial Employment Office

² Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University

³ Faculty of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University

(Received: December 15, 2018; Revised: January 17, 2019; Accepted: February 11, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และระดับการศึกษา และเปรียบเทียบการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และระดับการศึกษา หาความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่กับการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 156 ตำบล และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน โดยใช้ตารางสุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แล้วนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าสถิติ t-test

ผลการศึกษาหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 ปี ระดับการศึกษามากที่สุด ประถมศึกษา – มัธยมศึกษาต้น ผลการเปรียบเทียบหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ความรู้ การสนใจ และสภาพแวดล้อม โดยระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมากกว่าระดับการศึกษาประถมศึกษาและมัธยมต้น ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: อาสาสมัครแรงงาน, หน้าที่, การดำเนินงาน, อุดรธานี

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the duty and the operation of the labor volunteers in Udon Thani province; classified by age, experience, training, and education, and compare the operation of the labor volunteers in Udon Thani province; classified by age, experience, training, and education, to find relation

between the duty and operation of the labor volunteers in Udon Thani province. The population was the core of labor volunteers of 156 districts and a 113 participants, using the grid sampling of Crazy and Morgan. Research tool was a questionnaire and presented data analysis by calculating the mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and t-test.

The result of the study on duty and operation of the labor volunteers in Udon Thani province, most respondents were male; 30 years old who had elementary - secondary level of education. And comparison of duty and operation of volunteer labors by factors, demographic including age, experience, training and education. The difference was statistically significant at the .01 level. Considering each aspect, it was found that the promotion of public participation in preventing and solving problems of workers, knowledge, motivation and environment by the level of education up to higher secondary school had more duty of volunteer labors than primary education and lower secondary while other aspects were not different.

Keywords: Labor volunteer, Duty, Performance, Udon Thani Province

บทนำ

กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่ไม่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในอำเภอหรือตำบลเหมือนกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการให้บริการประชาชนในพื้นที่ห่างไกล เมื่อเกิดปัญหาด้านแรงงานต้องเดินทางเข้ารับบริการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเท่านั้น ทำให้เสียค่าใช้จ่ายมากและเวลาในการดำเนินชีวิต นับว่าปัญหาด้านการให้บริการประชาชนทำให้เมื่อปี พ.ศ. 2548 กระทรวงแรงงานจึงออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 โดยในเบื้องต้นจัดให้มีอาสาสมัครแรงงานอย่างน้อย 1 ตำบลต่อ 1 คน ในช่วงแรกมีผู้สมัครเป็นจำนวนมากและไม่มีค่าตอบแทน คล้ายกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทำให้เกิดปัญหาการลาออกบ่อยครั้ง เกิดปัญหาบางพื้นที่ไม่มีอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ให้บริการ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2553 กระทรวงแรงงานได้มีความตกลงกับกระทรวงการคลัง ให้อาสาสมัครแรงงานได้ค่าตอบแทนเดือนละ 600 บาท นับแต่ปี พ.ศ. 2553 มีอาสาสมัครแรงงานครอบคลุมทุกตำบล จำนวน 7,255 คนทั่วประเทศ โดยจังหวัดอุดรธานี มีอาสาสมัครแรงงานจำนวนทั้ง 156 คน ครอบคลุมทุกตำบลและอำเภอในจังหวัดอุดรธานี (กระทรวงแรงงาน, 2556)

โดยกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า จึงเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของอาสาสมัครเพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือ

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตราบ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่ต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดได้เริ่มดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทั่วประเทศประเมินผลโครงการอาสาสมัครแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ได้กำหนดแนวทางและกรอบการประเมินผล รวมทั้งรูปแบบการประเมินผล กลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทุกจังหวัดใช้ปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (กระทรวงแรงงาน, 2556)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์บกพร่องหน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียอยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปขาดขวัญ กำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำบุคคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2546) ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี เป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานสามารถบริการประชาชนตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องอาศัยอาสาสมัครแรงงานเข้าช่วยปฏิบัติงานในการบริการประชาชน ที่ผ่านมาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ เต็มศักยภาพหรือความสามารถของอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งถ้าอาสาสมัครแรงงานขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในการปฏิบัติงานย่อมขาดคุณภาพหรือทำให้ประสิทธิภาพลดลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาและศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (สุธีระ ทานตวนิช, 2545)

จากนโยบายของกระทรวงแรงงานและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากจังหวัดอุดรธานีมีประชากรที่มีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุดในประเทศไทย และพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยดำเนินงานอยู่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี ในการพัฒนาอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการวิจัยหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน จะทำให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี
2. เปรียบเทียบหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 156 คน โดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบง่ายโดยวิธีแบบการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำนวน 4 ด้าน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเดินทางนำไปส่งให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยประสานกับแกนนำอาสาสมัครแรงงาน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลและขอรับกลับคืนด้วยตัวเองทุกฉบับครบตามจำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับที่กลุ่มตัวอย่างตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 113 ชุด มาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การเปรียบเทียบหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test)

ผลการวิจัย

สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอุดรธานี อาสาสมัครแรงงานเพศหญิงมีการรับรู้ของหน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานมากกว่าเพศชาย โดยภาพรวมแล้วมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอุดรธานี อาสาสมัครแรงงานอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ของหน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานมากกว่า 30 ปี โดยภาพรวมแล้วมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอุดรธานี อาสาสมัครแรงงานมีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้ของหน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานมากกว่าประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมแล้วมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอุดรธานี อาสาสมัครแรงงานมีการอบรมมากกว่า 3 ครั้งต่อปี มีการรับรู้ของหน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานมากกว่าอาสาสมัครแรงงานมีการอบรมน้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี โดยภาพรวมแล้วมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

5. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอุดรธานี อาสาสมัครแรงงานระดับการศึกษามัธยมศึกษาขึ้นไป มีการรับรู้ของหน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานมากกว่าอาสาสมัครแรงงานระดับการศึกษาประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมแล้วมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาเรื่องหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี มีประเด็นที่สำคัญและอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ศรีณย์ วิสเพ็ญ (2555) ได้การประเมินผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 - 2555 โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปป์ (CIPP Model) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต หัวหน้าส่วนกับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลมีความคิดเห็นที่เหมือนกันอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีเพียงด้านปัจจัยนำเข้าเท่านั้น ที่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลมีความคิดเห็นที่มากกว่าประชาชนที่ได้รับบริการที่มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในงานบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยรวมสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาต้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานนั้น เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ต้องใช้บุคคลากรที่มีความน่าเชื่อถือในสังคมส่วนรวม โดยส่วนมากจะเป็นผู้นำชุมชนที่มีอายุมากกว่า 30 ปี เป็นเพศชาย โดยอาสาสมัครแรงงานมีการรับรู้หน้าที่และผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการรับรู้หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานสูงสุดในด้านประชาสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการให้คำแนะนำ ด้านส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ด้านความรู้ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการจูงใจ ตามลำดับ

อาสาสมัครแรงงานเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้หน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

อาสาสมัครแรงงานอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้หน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอาสาสมัครแรงงานอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการรับรู้หน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานมากกว่าอาสาสมัครแรงงานน้อยกว่า 30 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก อาสาสมัครแรงงานประสบการณ์ น้อยกว่า 3 ปี และอาสาสมัครแรงงานประสบการณ์ มากกว่า 3 ปีขึ้นไป มีการรับรู้หน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอาสาสมัครแรงงานประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มากกว่าอาสาสมัครแรงงานประสบการณ์มากกว่า 3 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก

อาสาสมัครแรงงานฝึกอบรมไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี และมากกว่า 3 ครั้งต่อปี มีการรับรู้หน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอาสาสมัครแรงงานฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้งต่อปี มากกว่า อาสาสมัครแรงงานฝึกอบรมไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก

อาสาสมัครแรงงานระดับการศึกษาประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้นและอาสาสมัครแรงงานระดับศึกษามัธยมปลายขึ้นไป มีการรับรู้หน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอาสาสมัครแรงงานระดับศึกษามัธยมปลายขึ้นไป มากกว่า อาสาสมัครแรงงานระดับการศึกษาประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ เบญจจา ยอดดำเนิน (2522) พบว่า ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของอาสาสมัคร คือ การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ และอาสาสมัคร ซึ่งหมายถึงลักษณะและระบบการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขกำหนด อย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน และเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้อาสาสมัครมีการพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นริศรา ธนาภิวัฒน์ (2542) แต่ขัดแย้งกับ ไชยา ไชยชนะ (2549) ที่พบว่า การได้รับการนิเทศงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการให้บริการดูแลหลังคลอด จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการดูแลหลังคลอดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในส่วนเรื่องของความรู้จากการศึกษาของ จิรศักดิ์ ชาวท่าโขลง (2541) พบว่า ความรู้ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตนในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก รวมทั้งการศึกษาของ จีระวัฒน์ คงฉาย (2542) พบว่า ความรู้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้เลือดออก สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร ชุมช่วย และ บุญยวรรณ สุขเนียม (2540) พบว่า การให้ความรู้แก่อาสาสมัคร (อสม.) อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (อสม.) เช่นกัน

เป็นไปตามทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ กล่าวคือ การยึดเหนี่ยวทางสังคม โดยในสังคมขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างง่าย ๆ จะมีการยึดเหนี่ยวทางสังคม โดยยึดค่านิยม จารีตประเพณี ความคิดความเชื่อ เจตคติแบบเดียวกัน ส่วนสังคมขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างซับซ้อนการยึดเหนี่ยวทางสังคมจะเป็นไปตามสถานภาพ และหน้าที่ที่บุคคลดำรงอยู่ (Organic solidarity) การยึดเหนี่ยวทางสังคมจะเปลี่ยนแปลง

จากแบบแรกไปเป็นแบบที่สอง ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงจากสังคมที่มีโครงสร้างแบบง่าย ๆ ไปสู่สังคมที่มีโครงสร้างแบบซับซ้อน (สนธยา พลศรี อ้างถึงใน สุรพงษ์ อิ่มเอม, 2548)

3. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาจำแนกตามตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ผลการเปรียบเทียบหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอายุมากกว่า 30 ปี มีหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมากกว่าอายุเกิน 30 ปีขึ้นไป ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามการฝึกอบรม โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประสาน การให้คำแนะนำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ความรู้ การจูงใจ และสภาพแวดล้อมโดยการฝึกอบรม มากกว่า 3 ครั้งต่อปี มีหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมากกว่าการฝึกอบรมไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี

ผลการเปรียบเทียบหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ความรู้ การจูงใจ และสภาพแวดล้อม โดยระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมากกว่า พบว่า ระดับการศึกษาประถมศึกษา-มัธยมต้น ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นผลมาจากองค์ประกอบภายนอกของบุคคล ได้แก่ ตัวบุคคล สิ่งแวดล้อม สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ การรับรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ ซึ่งทั้งสององค์ประกอบจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ให้ความสนใจกับความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ของมนุษย์ในการทำงานร่วมกัน กล่าวว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จดีกว่ามาตรฐาน โดยมีความอุตสาหพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสุข และความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานแล้วเสร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่ประสบความสำเร็จ ความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตนเองและของหน่วยงานด้วย ดังนั้น หากหน่วยงานใดต้องการให้คนทำงานด้วยความ

เต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีแล้ว ก็มักจะหันมาสนใจกับการเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการอาชีพอื่นๆ สามารถทำได้ไม่ยาก และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง และแก่หน่วยงานเป็นอย่างมาก (McClelland, 1975 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อสำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี สังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า อาสาสมัครแรงงานระดับการศึกษามัธยมปลายขึ้นไป มีการรับรู้หน้าที่และการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการศึกษาหรือความรู้มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อความเข้าใจในกฎระเบียบ การติดตามข่าวสารและการกระจายข่าว ติดต่อสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอุดรธานี อาสาสมัครแรงงานมีการอบรมน้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยลง หรือเข้าใจและถ่ายทอดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานต่อประชาชนได้น้อยกว่าอาสาสมัครแรงงานที่มีการอบรมอย่างต่อเนื่องหรือมีการเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างน้อย 3 ครั้งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน และผู้ที่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้า เพื่อเผยแพร่แก่หน่วยงานและใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาต่าง ๆ ในการนำเสนอต่อผู้บริหารของกระทรวงแรงงานต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาการศึกษาของอาสาสมัครแรงงานให้สูงขึ้นหรืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพราะกฎหมายแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งตามสถานการณ์ สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2.2 จากการดำเนินงานของผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานีมีความคุ้นเคยกัน อาสาสมัครแรงงานจังหวัดอุดรธานีเล็งเห็นปัญหาการทำงานในหลายด้าน อาทิ การประสานพันธ์เนื่องจากหน่วยงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าอาสาสมัครแรงงานมีหน้าที่ดำเนินการในส่วนใด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน.(2556). การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

จังหวัดอุดรธานี. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

จิรศักดิ์ ขาวทาโฆลง. (2541). ความรู้ทัศนคติและการปฏิบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ

หมู่บ้านในการควบคุมป้องกันโรคไข้เลือดออกตำบลสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- จิระวัฒน์ คงนาง. (2542). การศึกษา ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันโรค
ไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในเขตอำเภอนาโง
จังหวัดตรัง. ภาคนิพนธ์ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไชยา ไชยชนะ. (2549). การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมขององค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.
- นริศรา ธนาภิวัฒน์กุล. (2542). การประเมินการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้านในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจจา ยอดดำเนิน. (2522). รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
โครงการลำปาง: การศึกษาทางมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนัส หันนาคินทร์. (2546). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ศรัณย์ วิสเพ็ญ. (2555). การประเมินผลโครงการการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล
ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัย มข. ฉบับสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ฉบับธุรกิจและเศรษฐกิจ), 11(2), 95-118.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมพร ชุ่มช่วย และ บุญยวรรณ สุขเนียม. (2540). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตเทศบาลเมืองพัทลุง. พัทลุง: เทศบาลเมือง
พัทลุง
- สุธีระ ทานตวนิช. (2545). การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: สตรีเนติ
ศึกษา.
- สุรพงษ์ อิมเอม.(2548). การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.