



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



๖๐ปี มหาวิทยาลัยบูรพา
ศิริกมลสถานพิริยสมโภช
ศกชญาคม ๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15
“โลกาภิวัตน์ ภูมิภาคอกภิวัตน์ ท้องถิ่นอกภิวัตน์: นัยต่อสังคมไทย”
(Globalization, Regionalization, and Localization:
Implications for Thai Society)

การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15

โลกาภิวัตน์ ภูมิภาคอกภิวัตน์ ท้องถิ่นอกภิวัตน์: นัยต่อสังคมไทย
Globalization, Regionalization and Localization: Implications for Thai Society



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



๖๐ปี มหาวิทยาลัยบูรพา
ศิริกมลสถานพิริยสมโภช
ศกชญาคม ๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

The 15th National Conference 2015
on Political Science and Public Administration

การประชุมวิชาการ
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ

ครั้งที่
15



บทความฉบับเต็ม

โลกาภิวัตน์ ภูมิภาคอกภิวัตน์ ท้องถิ่นอกภิวัตน์: นัยต่อสังคมไทย
Globalization, Regionalization and Localization: Implications for Thai Society

จัดโดย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ได้รับทุนอุดหนุนการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจาก
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

1. ศาสตราจารย์ ดร. อนุสรณ์ ลีम्मณี
2. รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ สมบูรณ์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยันต์ ไชยพร
4. รองศาสตราจารย์ ดร. ชันวัฒน์ รัตนศักดิ์
5. รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม
6. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยากร หวังมหาพร
7. รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภวัฒน์กร วงศ์ชนวสุ
8. รองศาสตราจารย์ ดร. อัครภรณ์ วงศ์ปรีดี
9. รองศาสตราจารย์ ดร. โคทม อารียา
10. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์
11. รองศาสตราจารย์ ดร. โกวิท ภัณฑินันท์
12. รองศาสตราจารย์ มาณิต สุทธิสกุล
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิศาล มุกดาภิรมย์
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พจนา พิชาติปัจจา
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสว่าง
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตรี ดร. ณัฐกริช เปาอินทร์
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภมิตร ปิติพัฒน์
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอปาร ถิ่นบางเตียว
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพีร์ อภิชาติสกุล
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษม เพ็ญพินันท์
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รงค์ บุญสวยขวัญ
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ดร. ต้นสุน
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุระชัย ชูผลกา

28. ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ต้นศิริคงคล
29. ดร. นิติ มณีกาญจน์
30. ดร. เก่งกิจ กิติเรียงลาภ
31. ดร. ปิยะ นาควัชระ
32. ดร. วีระยุทธ พรพจน์ธนมาศ
33. ดร. ภัสนันท์ พ่วงเถื่อน
34. ดร. อนุรัตน์ อนันทนารช
35. ดร. อมรทิพย์ อมราภิบาล
36. ดร. ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์
37. พันตำรวจโท ดร. ไหวพจน์ กุลาชัย
38. ดร. มาโนชญ์ อารีย์
39. ดร. จักรี ไชยพิณี
40. ดร. ชัยณรงค์ เครือนวน
41. ดร. สกฤติ อีสริยานนท์
42. ดร. ชัยณรงค์ ศรีมันตะ
43. ดร. บุญรอด บุญเกิด
44. ดร. สกฤต อ้นมา
45. ดร. บุญเลิศ ยองเพชร
46. ดร. สรชัย ศรีนิสานต์สกุล
47. ดร. สติธร ธนานิธิโชติ
48. ดร. โชติสา ขาวสนิท
49. ดร. ภัทรพงษ์ รัตนเสวี
50. ดร. ภัทราวดี มากมี
51. อาจารย์พงศธร แก้วมณี
52. อาจารย์ณัฐวัฒน์ กฤตยานวัช
53. อาจารย์จิรายุทธ์ สีม่วง
54. อาจารย์นพวรรณ พึ่งพา
55. นายปกรณ์ สัตยวุฒิข

การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี

The Study of Success Factors of Prachanukul Ratchaburi foundation

วิสวัต ทองธีรภาพ¹, อติดา คุณเจริญ²

¹อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาขั้นตอนและกระบวนการทำงานของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี 3) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมภายในกลุ่มสมาชิกและการสร้างความร่วมมือภายนอกมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี 4) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของคณะกรรมการบริหาร พนักงานกู้ภัย และอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี และ 5) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และวิธีการจัดการกับปัญหาของมูลนิธิ ประชาชนกุล ราชบุรี โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด 6 คน และผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการจดบันทึก

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีประสบความสำเร็จคือ 1) ด้านการบริหารจัดการงาน 2) ด้านบุคคล และ 3) ด้านอุปกรณ์ในการช่วยเหลือ

คำสำคัญ: มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี, ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

Abstract

The objectives of this qualitative research aimed 1) to study working process of Prachanukul Ratchaburi foundation. 2) to study the success factors of Prachanukul Ratchaburi foundation. 3) to study a partnerships building inside and outside areas of Prachanukul Ratchaburi foundation. 4) to study the satisfaction of administrative boards, rescue staff and volunteers in Prachanukul Ratchaburi foundation. 5) to study the problems and how to solve those problems in Prachanukul Ratchaburi foundation, with the 6 key informants and the researcher collected information by in-depth interviewing, observing and note-taking.

The results illustrated that the factors that lead the foundation to the success were 1) the management application factor 2) human resources 3) rescue equipments.

Keywords: Prachanukul Ratchaburi foundation, success factors

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประชากรในหลายประเทศได้มีการรวมตัวตั้งเป็นกลุ่มต่างๆหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น การรวมตัวในการประท้วงทางการเมือง การรวมตัวทำกิจกรรมต่างๆ การรวมตัวเป็นองค์กรธุรกิจ เป็นต้น โดยการรวมตัวเป็นกลุ่มเช่นนี้นั้น อาจจะแบ่งได้เป็นองค์กรที่แสวงหาผลกำไร และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งแต่ละองค์กรล้วนมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการดำเนินงาน รวมทั้งการบริหารงานที่แตกต่างกันตามลักษณะของการจัดตั้งองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ก็จะต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ กลยุทธ์หรือวิธีการบริหารจัดการบุคคลหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบุคคลหรือองค์กรที่ได้ตั้งขึ้น ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีบุคคลที่จะผลักดันหรือดำเนินการให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต อังนิน บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553) อาจจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานซึ่งปฏิบัติงานตามแผนงานที่องค์กรได้วางไว้

ในประเทศไทยได้มีการรวมกลุ่มต่างๆ ขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่แสวงหาผลกำไร (Profit Organization) เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อหาผลกำไรในการประกอบธุรกิจ เช่น ธุรกิจโรงแรมและที่พัก ธุรกิจอาหาร และอีกหลากหลายธุรกิจ ส่วนองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Not for Profit Organization) เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น มูลนิธิกระจกเงา บ้านเด็กกำพร้า มูลนิธิต่างๆ เป็นต้น ซึ่งองค์กรทั้งสองประเภทนี้มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรรวมทั้งการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป (พัชสิริ ชมภูคำ, 2552)

มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี เป็นมูลนิธิที่ก่อตั้งขึ้น โดยกลุ่มพ่อค้าในเขตอำเภอเมืองราชบุรี เพื่อช่วยเหลือสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งกิจกรรมหรืองานที่มูลนิธิทำให้กับสังคมนั้นมีมากมาย เช่น การช่วยเหลือ ผู้ประสบอุบัติเหตุทั้งทางบก และทางน้ำ นำผู้ป่วยและผู้บาดเจ็บส่งโรงพยาบาลราชบุรี ช่วยเหลือตำรวจในการดูแลพื้นที่ที่เกิดเหตุไม่ให้เสียหาย ดูแลการจราจรช่วยเหลือสัตว์ และตั้งหน่วยบริการประชาชนในเทศบาลต่างๆ เป็นต้น โดยกิจกรรมที่มูลนิธิประชาชน

บุคคลได้ทำให้กับสังคมนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากอาสาสมัคร เพื่อทำให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี, 2545)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ในด้านการบริหารจัดการ กระบวนการทำงานต่างๆ การมีส่วนร่วมภายในในกลุ่มสมาชิกและการสร้างความร่วมมือภายนอกในการทำงาน รวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคและวิธีในการแก้ปัญหาของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ที่ทำให้มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีนั้นเป็นที่รู้จักของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขั้นตอนและกระบวนการทำงานของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมภายในในกลุ่มสมาชิกและการสร้างความร่วมมือภายนอกมูลนิธิ ประชาชนกุล ราชบุรี
4. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของคณะกรรมการบริหาร พนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี
5. เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และวิธีจัดการกับปัญหาในการทำงานของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบการดำเนินงานของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี
2. เพื่อทราบปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี
3. เพื่อทราบมีส่วนร่วมภายในในกลุ่มสมาชิกและการสร้างความร่วมมือภายนอกมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี
4. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของคณะกรรมการบริหาร พนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี
5. เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และวิธีจัดการกับปัญหาในการทำงานของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย พนักงานกู้ภัย และอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ขั้นตอนการทำงาน การมีส่วนร่วมภายในกลุ่มสมาชิกและการสร้างความร่วมมือภายนอกมูลนิธิประชาชนกุล ความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งปัญหา อุปสรรค และการจัดการกับปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ เขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย 3 เดือน (มีนาคม-พฤษภาคม 2558)

นิยามศัพท์เฉพาะ

มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี คือ องค์กรที่ทำงานช่วยเหลือสังคมในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ด้านการช่วยเหลือผู้ประสบเหตุทั้งทางบกและทางน้ำ ช่วยเหลือการจราจร เป็นต้น

อาสาสมัคร คือ บุคคลที่ทำงานช่วยเหลือสังคมด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

MOU (Memorandum of Understanding) คือ สัญญาเกี่ยวกับความร่วมมือในการปฏิบัติงานช่วยเหลือสังคมของมูลนิธิ โดยมีการลงนามความร่วมมือระหว่างมูลนิธิที่จะร่วมกับปฏิบัติงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

การบริหารจัดการองค์กร เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรนั้นมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน การบริหารจัดการองค์กรนั้นมีอยู่ 4 ขั้นตอน (พัชสิริ ชมภูคำ, 2552) คือ 1) การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายที่องค์กรต้องการจะบรรลุในอนาคตพร้อมวิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น 2) การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการประสานทรัพยากรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน รวมทั้งการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานนั้นมีความสอดคล้องกัน 3) การนำ (Leading) เป็นการกระตุ้นการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้มีความทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง รวมทั้งองค์กรด้วย 4) การควบคุม (Control) เป็นการติดตามตรวจสอบผลการทำงานและความก้าวหน้าของงาน

นอกจากนี้บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2553) ได้กล่าวถึงเทคนิคการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นเทคนิคง่ายๆ ที่ช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ลงมือทำงานทันที 2) จัดลำดับความสำคัญของงานว่างานใดควรทำก่อนหรือหลัง 3) ควบคุมการทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด 4) เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดหรือเบื่องาน ควรหาวิธีผ่อนคลายแล้วกลับมาทำงานนั้นให้เสร็จ 5) สร้างสมาธิในการทำงาน 6) รู้จักแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับงาน และ 7) พุดคุยเพื่อสรุปงานว่างานนั้นมีปัญหาอะไร เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขงานในครั้งต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงการบริหารจัดการองค์กรนั้นว่าเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นก็ต้องเริ่มจากการวางแผนงาน จัดระบบภายในองค์กร นำและจูงใจสมาชิกในองค์กรให้มีความเต็มที่และเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรและมีการควบคุมการทำงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีการติดต่อประสานงานภายในองค์กรเพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปได้อย่างราบรื่น ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดข้างต้นนี้มาใช้ในการออกแบบแนวคำถามสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี

ทฤษฎีปัจจัยแห่งความสำเร็จของ Mckinsey

แบบจำลอง 7s (Mckinsey อ้างใน วิชูดา จิวประพันธ์, 2553) เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการ ซึ่งแบบจำลองนี้มีส่วนประกอบ 7 ประการ ดังนี้

- กลยุทธ์ (Strategy) คือ แบบแผนหรือแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงิน ด้านการตลาด เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถอยู่

รอดได้ในสถานะที่สภาพแวดล้อมนั้นเปลี่ยนแปลง หรือเป็นแบบแผนที่ทำให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

- โครงสร้าง (Structure) คือ ส่วนประกอบที่แสดงความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตการควบคุม การรวมหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจภายในองค์กร

- ระบบ (System) คือ กระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินงาน โดยระบบการทำงานนั้นจะมีการประสานงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งระบบการทำงานนั้นจะแสดงถึงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

- รูปแบบการบริหาร (Style) คือ ลักษณะการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหาร เช่น การวางแผน การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร รวมทั้งลักษณะการดำเนินงานขององค์กร

- บุคลากร (Staff) คือ การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

- ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการบริหารการเงิน ด้านการตลาด ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิศวกรรม เป็นต้น

- ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง เป้าหมายสูงสุดที่เป็นความเชื่อพื้นฐานของสมาชิก ในองค์กร ซึ่งถูกถ่ายทอดและปลูกฝังอยู่ในหมู่สมาชิกขององค์กร

จากการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (7s) ของ Mckinsey ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงทฤษฎีปัจจัยแห่งความสำเร็จของ Mckinsey ว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 7 ประการ คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบรูปแบบ การบริหาร บุคคล ทักษะ และค่านิยมร่วม โดยค่านิยมร่วมนั้นเป็นรากฐานของการดำรงอยู่และการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีการดำเนินงานอย่างราบรื่นและสามารถประสบความสำเร็จได้ในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดข้างต้นนี้เข้ามาใช้ในการออกแบบแนวคำถามสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนอุบลราชบุรี

แนวคิดการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (United Nations อ้างใน นกสร เลี้ยววานิช, 2553) หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาว่าเป็นการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้น มีพลังของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ และมีการปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่างๆ ด้วยความสมัครใจ

การมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ระดับ (Cohen และ Uphoff อ้างใน พิพนธ์ บุญยรัตพันธุ์, 2547) ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วย ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการประสานความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่ว่าจะว่าเป็นประโยชน์ด้านวัตถุ ประโยชน์ด้านสังคมหรือประโยชน์ส่วนบุคคล และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไข

จากการศึกษาแนวคิดการมีส่วนร่วม ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงกระบวนการในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในด้านทรัพยากรและการประสานความร่วมมือทั้งในและนอกองค์กร การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งผลประโยชน์ด้านวัตถุ ด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่จะทำให้ทราบถึงกระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดข้างต้นนี้มาใช้ในการออกแบบแนวคำถามสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุลราชบุรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพอใจและไม่พอใจเกี่ยวกับการทำงาน หากบุคคลนั้นเกิดความพอใจในการทำงานก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่คิดที่จะลาออกจากงาน แต่ถ้าบุคคลนั้นรู้สึกไม่พอใจกับการทำงานก็อาจจะมีการลาออกเกิดขึ้นได้ (พูนศิริ วัจนะภูมิ, 2547) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัยดังนี้

- ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลนั้นชอบและรักในการทำงาน จนทำให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจนั้นได้สร้างความพึงพอใจในการทำงาน 5 ประการ (Costley and Todd อ้างใน บุญมัน หนาสุภวัฒน์, 2553) ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอกองค์กร 3) ลักษณะของงาน เป็นงานที่บุคคลนั้นถนัด ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า

- ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองก็อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เงินเดือน

และผลตอบแทนอื่น สภาพในการทำงาน การควบคุมดูแลและการบังคับบัญชา รวมไปถึงความ
มั่นคงในงาน

Herzberg ได้เสนอกับองค์กรว่า การกระตุ้นให้พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการ
ทำงานจะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ และจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัย
หรือปัจจัยค่าจูนด้วย เพราะปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจ หรืออาจ
เป็นอุปสรรคจนทำให้พนักงานนั้นเกิดความไม่พึงพอใจ ก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กรในด้าน
ต่างๆ (วิชดา จิวประพันธ์, 2553)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของ
Herzberg ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนต่างๆ การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของ
งาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารจัดการ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานภายในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีข้างต้นนี้มาใช้ในการออกแบบแนวคำถาม
สัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งเป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อน จึงต้องมีการทำความเข้าใจการ
เปลี่ยนแปลงแนวคิดที่เกี่ยวกับความขัดแย้ง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม
(Robbins อ้างใน กานดา จันทร์แย้ม, 2556) คือ 1) แนวคิดประเพณีนิยม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า
ผู้บริหารนั้นมีความคิดที่เหนือกว่าผู้อื่น เพราะสามารถรู้ความต้องการและความคิดของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงสามารถป้องกันความขัดแย้งภายในองค์กรโดยการออกกฎระเบียบ 2) แนวคิด
พฤติกรรม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติขององค์กร ทุกองค์กร
ล้วนมีความขัดแย้งอยู่ที่ว่าองค์กรไหนจะมองความขัดแย้งนั้นเป็นประโยชน์ในการมองไปที่ปัญหา
แล้วหาวิธีทางแก้ไขปัญหาเหล่านั้นที่เกิดขึ้น และ 3) แนวคิดปฏิสัมพันธ์ เป็นแนวคิดที่แยกความ
ขัดแย้งที่เป็นประโยชน์และความขัดแย้งที่ไม่เป็นประโยชน์ ซึ่งความขัดแย้งที่เป็นประโยชน์นั้น
อาจจะช่วยในการพัฒนาการทำงานของคุณคสรรวมทั้งผู้บริหารในองค์กร ส่วนความขัดแย้งที่ไม่เป็น
ประโยชน์นั้นก็อาจจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรนั้นลดลง จึงจำเป็นต้องมีการแยก
ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้กระทบกับองค์กรน้อยที่สุด

ความขัดแย้งในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ความขัดแย้งภายในบุคคล, ความ
ขัดแย้งระหว่างบุคคล, ความขัดแย้งภายในกลุ่ม และความขัดแย้งภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความ

ขัดแย้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคล ภายในกลุ่ม หรือระหว่างกลุ่ม ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในทางที่ดีและไม่ดีได้เช่นกัน (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2537)

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายและหาทางแก้ไขได้ยาก ผู้บริหารหรือสมาชิกภายในองค์กรจึงควรที่จะเข้าใจในการวิเคราะห์ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตัดสินใจแก้ไขปัญหา รวมทั้งหาวิธีการดำเนินการแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งกระบวนการบริหารความขัดแย้งมี 4 ขั้นตอน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540) คือ 1) วินิจฉัยความขัดแย้งว่ามีสาเหตุมาจากอะไร 2) นิยามปัญหาของความขัดแย้ง โดยพิจารณาความขัดแย้งว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม หรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่มภายในองค์กร 3) พิจารณาผลของความขัดแย้งว่าผลที่เกิดขึ้นของความขัดแย้งทั้งในปัจจุบันและในอนาคตนั้นจะเป็นอย่างไร ซึ่งจะต้องมุ่งความขัดแย้งที่มีผลดีต่อองค์กรให้มากที่สุด และ 4) ยุทธศาสตร์ในการบริหารความขัดแย้ง เป็นการพิจารณาว่าจะใช้วิธีการหรือเทคนิคใดที่เหมาะสมกับความขัดแย้งและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภสร เลี้ยววานิช (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของร้านค้าชุมชน กรณีศึกษา ศูนย์สาธิตการเกษตรตำบลท่าเสา อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อเหตุแห่งความสำเร็จของร้านค้าชุมชน ศูนย์สาธิตการเกษตร ประกอบด้วย 13 ปัจจัย ได้แก่ ทูทางสังคม การมีส่วนร่วมในร้านค้าชุมชน ผลประโยชน์ของสมาชิก การจัดการ ภาวะผู้นำทัศนคติของสมาชิก สินค้า ราคาสินค้า ทำเลที่ตั้ง ทู สมาชิก การได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอก และรูปแบบของร้านค้าชุมชน

วิชุดา จิวประพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุการทำงาน นั้นมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันออกไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการองค์กร และกลยุทธ์ในการดำเนินการขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

พิมพ์ชญาณ์ แจ่มใสศรี (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้ประกอบการร้านค้าวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้าง ในเขตชุมชน กรณีศึกษา อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการร้านค้าวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างในเขตชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจอยู่ในด้านลูกค้า ด้านยอดขายและผลกำไร ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการด้านการตลาด ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคคลและด้านการเงิน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จด้วยเครือข่ายทางสังคมของมูลนิธิประชาชนอุบลราชบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นผู้ที่จะให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยของเรามากที่สุด (สุภางค์ จันทวานิช, 2543) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักมีจำนวนทั้งสิ้น 6 คนอันประกอบไปด้วย หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย พนักงานกู้ภัย และอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนอุบลราชบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ใช้ 2 วิธีการ ได้แก่

1. การสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ คือ

การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการนัดเวลา สถานที่ รวมทั้งมีการบันทึกเทปการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่มีตำแหน่งสำคัญ เช่น ประธาน รองประธาน เลขานุการ หัวหน้าฝ่ายต่างๆ เป็นต้น ในการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนี้จะทำให้ข้อมูลนั้นมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นน้อยที่สุด เพราะผู้ให้ข้อมูลได้มีการเตรียมข้อมูล และมีความรู้ในเรื่องที่ผู้วิจัยนั้นได้สัมภาษณ์หรือสนใจ จึงทำให้ผู้วิจัยนั้นได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์ที่เกิดจากการพบปะกันโดยส่วนตัวระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะมีการนัดเวลาและสถานที่ไว้ก่อนแล้ว โดยบรรยากาศในการสัมภาษณ์นั้นเป็นกันเอง มีการบันทึกเทปการสัมภาษณ์และมีการจดบันทึกไว้ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการอาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นมีความคลาดเคลื่อนเล็กน้อย แต่ก็ดีตรงที่ผู้วิจัยสามารถเข้าไปเก็บข้อมูลได้หลายครั้ง และสามารถพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลอย่างเป็นกันเอง และพร้อมที่จะตอบคำถามของผู้วิจัย (นิศา ชูโต, 2548)

2. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) หรือ การสังเกตภาคสนาม

เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ศึกษา (มูลนิธิประชาชนอุบลราชบุรี) ซึ่งมีการทำกิจกรรมต่างๆ ประหนึ่งเป็นคนในกลุ่มนั้น โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมนี้จะประกอบไปด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ สังเกต ซักถาม และจดบันทึก ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่แท้จริงจากกลุ่มที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา (สุภางค์ จันทวานิช, 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบประสิทธิภาพก่อนทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การสัมภาษณ์นั้นได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน (นิศา ชูโต, 2548) ซึ่งเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคำถามที่ได้พัฒนาจากการ

ทบทวนเอกสารและหนังสือต่างๆ สมุดบันทึก ปากกา เครื่องบันทึกเสียง โทรศัพท์ กล้องถ่ายรูป และตัวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้

การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยมีการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เป็นการตรวจสอบด้านข้อมูลว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ ซึ่งตรวจสอบจาก เวลา สถานที่ และบุคคล การตรวจสอบด้านทฤษฎี เป็นการตรวจสอบแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้มี การตีความข้อมูลแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใด และการตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องราวต่างๆ นั้นอย่างไร (สุภางค์ จันทวานิช, 2543)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และการถอดเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้อาจจัดเป็นหมวดหมู่แยกตามประเด็นที่ศึกษา โดยจัดหมวดหมู่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเรียบเรียงเนื้อหาสาระให้เป็นระบบ และนำข้อมูลที่จัดไว้เป็นหมวดหมู่มาทำการเปรียบเทียบว่าข้อมูลนั้นมีความแตกต่างกันอย่างไร และหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้อมาเมื่อมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และหยุดการสัมภาษณ์เมื่อไม่มีประเด็นใหม่ที่เกิดขึ้นหรือข้อมูลที่ได้อมานั้นตรงกัน(ซ้ำ) แล้วจึงนำข้อมูลที่ถูกต้องนั้นมาวิเคราะห์ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการเขียนวิเคราะห์เชิงพรรณนาตามข้อมูลที่ได้อและตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง แล้วจึงสรุปและเรียบเรียงผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการวิจัยนี้ประกอบ การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมภายในกลุ่มสมาชิกและการสร้างความร่วมมือภายนอกองค์กร ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ซึ่งได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ให้ข้อมูลหลักมีทั้งหมด 6 คน เป็นเพศชายทั้ง 6 คน ซึ่งมีตำแหน่งในการทำงาน ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย 1 คน เป็นเจ้าของธุรกิจส่วนตัว พนักงานกู้ภัย 2 คน และอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล 3 คน เป็นทหาร 1 คน นักเรียนนายสิบตำรวจ 1 คน และนักเรียน 1 คน อายุของผู้ให้ข้อมูลหลักนั้นอยู่ระหว่าง 18 – 65 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดราชบุรี อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 3 – 30 ปี โดยหัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัยและอาสาสมัครไม่มีเงินเดือน แต่พนักงานกู้ภัยมีเงินเดือน

ขั้นตอนและกระบวนการทำงาน จากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย พนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี พบว่ามูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี เป็นมูลนิธิที่มีการช่วยเหลือสังคมที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ หรือการนำผู้ป่วยส่งโรงพยาบาล แจกน้ำ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยทั้งทางบก ทางน้ำ จัปส์ตัว เก็บศพ ดูแลการจราจร ช่วยเหลือเรื่องไฟไหม้ รถมอเตอร์ไซด์ รวมไปถึงการรักษาโรคให้กับประชาชน เป็นต้น

คุณสุรเดช ศูนย์ประสานงาน หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัยได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ในเขตอำเภอเมืองราชบุรีนั้นจะมีมูลนิธิที่ทำงานช่วยเหลือสังคม 2 มูลนิธิ ได้แก่ มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี และมูลนิธิปฐมบรมราชานุสรณ์ของร.ต.ท.เขาวริน ลัทธศักดิ์ศิริ โดยผู้บริหารมูลนิธิทั้ง 2 มูลนิธิ และอีก 2 มูลนิธิที่ดูแลในเขตอำเภอบ้านโป่งและโพธารามนั้น ได้มีการลงนามในสัญญา MOU ซึ่งเป็นสัญญาที่จะร่วมมือกันทำงานช่วยเหลือสังคมและเป็นการแบ่งเขตการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ทั้งนี้มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีได้ตกลงกับมูลนิธิปฐมบรมราชานุสรณ์ในการทำงาน โดยมูลนิธิปฐมบรมราชานุสรณ์จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสังคมในวันเลขคู่ และมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีจะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสังคมในวันเลขคี่ เป็นการแบ่งงานกันทำของทั้ง 2 มูลนิธิเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันในระดับของผู้ปฏิบัติงาน”

ในการทำงานของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีนั้นได้มีการแบ่งการทำงานออกเป็น 2 ฝ่ายหลัก คือ ฝ่ายคณะกรรมการบริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน โดยฝ่ายผู้บริหารก็จะทำการบริหารมูลนิธิในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินบริจาค การเปลี่ยนคณะกรรมการเพื่อมาดูแลมูลนิธิ รวมทั้งการดูแลผู้ปฏิบัติงานให้เหมือนคนในครอบครัว ซึ่งฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการมูลนิธิก็จะมีการประชุมวางแผนงานและถ่ายทอดงาน และควบคุมกับปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และฝ่ายผู้ปฏิบัติงานยังแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ กู้ชีพและกู้ภัย แต่ทั้ง 2 ส่วนนี้ก็จะมีการทำงานร่วมกัน ซึ่งพนักงานหรืออาสาสมัครกู้ภัยจะต้องมีการอบรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ ซึ่งบางครั้งจะมีการอบรมร่วมกับมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง (มูลนิธิพี) โดยจะอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือตัดถ่างและเครื่องมือในการช่วยเหลืออื่นๆ อบรมการดำน้ำ อบรมการขับพารามอเตอร์ อบรมการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บในขั้นต้น เมื่อมีเหตุเกิดขึ้นรถของกู้ภัยนั้นจะไปถึงจุดเกิดเหตุก่อนเพื่อดูสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นว่าร้ายแรงเพียงใด แล้วทำการแจ้งศูนย์วิทยุ นอกจากนี้ยังดูแลเรื่องการจราจร รวมไปถึงการถ่ายรูปอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักฐานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในส่วน of พนักงานกู้ชีพและอาสาสมัครกู้ชีพนั้น จะมีการเข้ารับการอบรมการปฐมพยาบาลจากโรงพยาบาลราชบุรี เพื่อใช้ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยในขั้นต้นก่อนที่จะนำผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยส่งโรงพยาบาล ในการช่วยเหลือของพนักงานกู้ชีพนั้น เมื่อไปถึงจุดเกิดเหตุหรือบ้านของผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยแล้วนั้น จะมีการปฐมพยาบาลขั้นต้นด้วยการดูลักษณะของการ

บาดเจ็บหรืออาการเจ็บป่วยก่อนเป็นอันดับแรก หลังจากนั้นจะปฐมพยาบาลแล้วทำการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยนั้นขึ้นรถฉุกเฉินของมูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี ซึ่งภายในรถฉุกเฉินนั้น จะมีอุปกรณ์ในการช่วยเหลือหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นเครื่องช่วยหายใจ เครื่องวัดความดันโลหิต และอุปกรณ์ต่างๆ อีกมากมาย เมื่อผู้บาดเจ็บขึ้นรถฉุกเฉินแล้วนั้น พนักงานกู้ชีพหรืออาสาสมัครที่ได้รับ การอบรมแล้วนั้นจะมีการตรวจวัดชีพจร ความดันโลหิต รวมทั้งสอบถามอาการหากผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยนั้นยังมีสติอยู่ เมื่อตรวจอาการเสร็จแล้วก็จะแจ้งค่าความดันโลหิตและอัตราชีพจรไปยังศูนย์ วิทยุของ โรงพยาบาลราชบุรีให้ทราบถึงอาการของผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วย นอกจากนี้พนักงานและอาสาสมัครกู้ชีพที่อยู่บนรถไม่เพียงแต่ปฐมพยาบาลทางด้านร่างกายเท่านั้นยังมีการพูดคุยกับ ผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยเพื่อให้ลืมความเจ็บปวดเหล่านั้นซึ่งเป็นการนำหลักจิตวิทยามาใช้กับคนอย่าง หนึ่ง เมื่อถึงโรงพยาบาลราชบุรี พนักงานกู้ชีพหรืออาสาสมัครก็จะเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วย ขึ้นเตียงของโรงพยาบาลราชบุรีแล้วไปทำบัตรให้กับผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วย ซึ่งผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยก็ จะถูกส่งตัวเข้าห้องฉุกเฉินเพื่อรักษาต่อไป เมื่อเสร็จสิ้นการช่วยเหลือก็จะมีการประชุมเพื่อสรุปงาน และดูข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยในครั้ง ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี ซึ่งจากการสัมภาษณ์เจ้าสิบเอกนรินทร์ ภัทรภาวสุทธิกุล และนักเรียนนายสิบตำรวจชนวัต นิลวงศ์ อาสาสมัครมูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี พบว่ามูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี นั้นประสบความสำเร็จจนเป็นที่รู้จักของประชาชนในเขตอำเภอ เมืองราชบุรี เพราะระบบการบริหารจัดการการทำงานของคุณะกรรมการบริหารมูลนิธิที่มีการ จัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแบ่งงานให้หัวหน้าแต่ละฝ่ายรับผิดชอบและช่วยกันทำงาน รวมทั้งมีการถ่ายทอดงานเหล่านั้น ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาและคอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ซึ่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานกู้ชีพและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรีนั้นก็ได้มีการวางแผน ในการปฏิบัติงานและร่วมมือกันซักซ้อมแผนการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เพื่อให้ผู้บาดเจ็บนั้นมีโอกาส รอดชีวิตและกลับมาอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ ไม่พิการหรือไม่เป็นภาระของครอบครัว และอีกสิ่ง หนึ่งที่ทำให้มูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี นั้นประสบความสำเร็จคือการมีอุปกรณ์ในการช่วยเหลือที่ ครบครัน และการมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่พร้อมจะช่วยเหลือประชาชนในเขตอำเภอเมือง ราชบุรี ด้วยสิ่งเหล่านี้เองจึงทำให้มูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี เป็นอีกหนึ่งมูลนิธิที่ประชาชนในเขต อำเภอเมืองราชบุรีรู้จักเป็นอย่างดี

การมีส่วนร่วมภายในกลุ่มสมาชิกและการสร้างความร่วมมือภายนอกมูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี จากการสัมภาษณ์คุณสุรเดช สุนทรเสนาติก หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย และคุณ สมเกียรติ น้อยพานิช พนักงานกู้ชีพมูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี พบว่ามูลนิธิประชาชนอุบล ราชบุรี ได้มี

การสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กรด้วยการประชุมแผนงานของคณะกรรมการบริหารมูลนิธิในการวางแผนการจัดงานที่ทางมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีจะจัดขึ้นในแต่ละปี ซึ่งจะมีการนัดประชุมและเมื่อเสร็จงานก็จะมีการสรุปงาน และในส่วนของผู้ปฏิบัติงานนั้นก็ได้มีการจัดประชุมแผนงานด้วย ซึ่งจะเป็นการจัดประชุมแผนงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือสังคมหรือช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ และจะมีการซักซ้อมแผนการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ หรือในบางครั้งก็จะมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่อาสาสมัครมูลนิธิ ประชาชนกุล ราชบุรีในเรื่องการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ การดำเนินาเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น และในทุกครั้งที่การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บเสร็จสิ้นก็มีการสรุปงาน โดยผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในครั้งต่อไป

และจากการสัมภาษณ์คุณชนภัทร อาจละสุทธิ พนักงานกู้ภัย และจำสืบเอกนรินทร์ ภัทรภาวสุทธิกุล พบว่าการสร้างความร่วมมือของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีกับองค์กรภายนอกนั้นทางมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีได้มีการสร้างความร่วมมือกับมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ซึ่งเป็นมูลนิธิพี่ของมูลนิธิ ประชาชนกุล ราชบุรี โดยการส่งพนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี เข้าร่วมการอบรม การใช้เครื่องมือตัดถ่าง การเข้าช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ และการล้างป่าช้าหรือสุสานของศพไร้ญาติ นอกจากนี้ยังได้ร่วมมือกับมูลนิธิปฐมบรมราชานุสรณ์ มูลนิธิรวมใจการกุศล มูลนิธิสาธารณะกุศลสถาน (สว่างราชบุรี) ในการเซ็นสัญญาแบ่งเขตช่วยเหลือช่วยสังคม และยังได้สร้างความร่วมมือกับทางโรงพยาบาลราชบุรีในการส่งพนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีในการเข้ารับการอบรมการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บขั้นต้นและประสานงานกับทางโรงพยาบาลในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ โดยการรับแจ้งทางวิทยุสื่อสาร หากทางโรงพยาบาลไม่สามารถไปยังจุดเกิดเหตุได้ ซึ่งทางมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีก็จะเดินทางไปยังจุดเกิดเหตุแล้วทำการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในขั้นต้นและนำตัวผู้บาดเจ็บนั้นส่งโรงพยาบาล ในส่วนการสร้างความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น ทางพนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครนั้นจะมีการวิทยุสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการไปยังจุดเกิดเหตุและถ่ายรูปเหตุที่เกิดขึ้นนั้นไว้เป็นหลักฐานให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำคดี โดยการส่งรูปภาพเหตุนั้นผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line) เพื่อให้สะดวกในการทำงาน หากเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นติดคดีอีกคดีหนึ่งอยู่ ก็จะได้รับทราบผ่านทางวิทยุสื่อสารและทางแอปพลิเคชันนี้ด้วย

ความพึงพอใจในการทำงานของคณะกรรมการบริหาร พนักงานกู้ภัย และอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ซึ่งจากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย พนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี พบว่าคณะกรรมการบริหาร พนักงานกู้ภัย และอาสาสมัคร

มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี นั้นมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องต่างๆ เช่น การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในส่วนต่างๆ ที่เหมาะสมกับตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นงานพิธีกรในกิจกรรมต่างๆ เทศกาลกินเจ งานล้างป่าช้าหรือสุสานศพ ไร่ญาติ งานกู้ภัยและกู้ชีพ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นประธาน รองประธาน หัวหน้างาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคคลนอกมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ผลสำเร็จของงานก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย พนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีนั้นพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนน้อยหรือไม่ได้รับเงินเดือนเลย แต่ทุกคนในมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีเต็มใจที่ได้ช่วยเหลือประชาชนในเขตอำเภอราชบุรี

ปัญหา อุปสรรคและวิธีจัดการกับปัญหาในการทำงานนั้น จากการสัมภาษณ์คุณสุรเดช สุนทรศานติก หัวหน้าฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย คุณชนภัทร อัจฉระสุทธิ พนักงานกู้ภัย และคุณพิทักษ์ ขาวอร่าม อาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี พบว่าภายในองค์กรนั้นระดับผู้ปฏิบัติงานก็มีปัญหาในเรื่องความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือไม่เข้าใจกันในบางครั้ง แต่ก็มีแก้ไขโดยการพูดคุย ปรับความคิดให้ตรงกัน เพื่อป้องกันไม่ให้มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน ในส่วนปัญหากับภายนอกองค์กรนั้นก็ยังมีปัญหาบ้าง เช่น ปัญหาการทำงานระหว่างมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีกับมูลนิธิอื่น ซึ่งก็ได้มีการแก้ไขปัญหาด้วยการลงนามในสัญญา MOU เกี่ยวกับการแบ่งเขตการช่วยเหลือสังคม และยังได้แบ่งวันปฏิบัติงานกับมูลนิธิปฐมบรมราชานุสรณ์ ซึ่งวันคู่เป็นวันปฏิบัติงานของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ส่วนวันคี่เป็นวันปฏิบัติงานของมูลนิธิปฐมบรมราชานุสรณ์ เพื่อเป็นการป้องกันการทะเลาะวิวาทระหว่างมูลนิธิด้วยกันเอง นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการมาจุดเกิดเหตุ ซึ่งก็ได้มีการแก้ปัญหาด้วยการภาพรูปและส่งเข้าแอปพลิเคชันไลน์ (Line) เพื่อให้ร้อยเวรได้รับทราบและใช้เป็นหลักฐานในการทำคดี ปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับทางโรงพยาบาลซึ่งบางครั้งก็มีปัญหาในเรื่องการแจ้งตำแหน่ง จุดเกิดเหตุหรือบ้านผู้ป่วยที่ผิดพลาด เป็นผลให้มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีนั้นไปถึงจุดเกิดเหตุได้ช้า ซึ่งก็ได้มีการแก้ไขด้วยการขอเบอร์โทรศัพท์ของบ้านผู้ป่วยหรือเบอร์ผู้ที่โทรมาแจ้งเหตุ เพื่อไปถึงจุดเกิดเหตุหรือบ้านผู้ป่วย และทำการช่วยเหลือได้ทันที่

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน สิ่งที่ทำให้มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีประสบความสำเร็จจนเป็นที่รู้จักของประชาชนในเขตอำเภอเมืองราชบุรี คือ 1) ด้านการบริหารจัดการงาน มีการวางแผนการทำงาน จัดระบบภายในองค์กร แบ่งภาระหน้าที่และอำนาจในการตัดสินใจให้แต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

อีกทั้งยังมีการทำงานเป็นทีม การควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินและสรุปการทำงานเพื่อนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานในครั้งต่อไป 2) ด้านบุคคล มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่จะช่วยเหลือสังคม โดยมีการจัดอบรมในเรื่องของการปฐมพยาบาลและการใช้เครื่องมือช่วยเหลือผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วย 3) ด้านอุปกรณ์ในการช่วยเหลือที่ครบครัน ไม่ว่าจะเป็นรถกู้ชีพ (เครื่องวัดความดันโลหิต เครื่องดูดเสมหะ เครื่องช่วยหายใจ บอร์ดพยาบาล ฯลฯ) รถกู้ภัย เรือยนต์ ชุดประดาน้ำ เครื่องพารามอเตอร์ เครื่องมือในการตัดถ่าง และเรือยนต์ เป็นต้น

ขั้นตอนและกระบวนการทำงานของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีนั้นจะมีการวางแผนงานที่จะทำในแต่ละปี โดยมอบหมายงาน ความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้กับหัวหน้าของแต่ละฝ่าย และแต่ละฝ่ายจะมีการติดต่อประสานงานหรือถ่ายทอดงานนั้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีการควบคุมและประชุม สรุปงาน ทุกครั้งเมื่องานที่ทำนั้นเสร็จสิ้น เพื่อเป็นการนำข้อผิดพลาดนั้นไปปรับปรุง แก้ไข และชักชวนการช่วยเหลือให้ดียิ่งขึ้น ในเรื่องของบุคคลนั้นทางมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ได้มีการจัดงานให้เหมาะสม กับคน และมีการจัดอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การปฐมพยาบาล การใช้เครื่องมือตัดถ่าง การดำน้ำเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย การใช้เครื่องพารามอเตอร์ แก้อาสาสมัครในมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี และสิ่งสำคัญอีกอย่างคือ การมีอุปกรณ์ในการช่วยเหลือที่ครบครันทำให้การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วและปลอดภัย

การสร้างความร่วมมือภายในและภายนอกของมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ได้เปิดโอกาสให้สมาชิกในมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประสานงานและร่วมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และมูลนิธิหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานช่วยเหลือสังคม นอกจากนี้สมาชิกในมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ยังมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจและมีการแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกัน เพื่อนำข้อผิดพลาดหรือข้อคิดเห็นนั้นไปปรับปรุง แก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

คณะกรรมการบริหาร พนักงานกู้ภัยและอาสาสมัครมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีนั้นมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากที่ได้ทำงานช่วยเหลือสังคมโดยการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในส่วนต่างๆ ที่เหมาะสมกับตัวบุคคล การได้รับความนับถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลในหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ยังพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้ช่วยเหลือสังคม ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยให้ปลอดภัยและมีชีวิตเป็นปกติสุข แม้ว่าจะมีเงินเดือนน้อยหรือไม่มีเงินเดือน แต่สมาชิกในมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี รู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือสังคม

ในการปฏิบัติงานมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีก็พบเจอกับปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งปัญหาภายในนั้นเป็นปัญหาเกี่ยวกับความคิดเห็นไม่ตรงกัน และปัญหาภายนอก เช่น

ความขัดแย้งระหว่างองค์กร ความล่าช้าในการเดินทางมาถึงจุดเกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และ ปัญหาการติดต่อสื่อสารกับโรงพยาบาล ซึ่งมูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี ก็ได้มีการแก้ไขจัดการปัญหา เหล่านี้ด้วยการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันให้เป็นประโยชน์ในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ โรงพยาบาล และญาติผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

- ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีออกแบบและพัฒนางานวิจัยให้เป็นงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของเครือข่ายทางสังคม ที่มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรีนั้น ได้ร่วมปฏิบัติงาน ด้วย ไม่ว่าจะเป็นสถานีตำรวจ โรงพยาบาลราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นๆ เป็นต้น
- งานวิจัยในครั้งต่อไปอาจจะมีการออกแบบและพัฒนาหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การเร่งรีบของรถกู้ชีพและการปฏิบัติงานของหน่วยกู้ภัยในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ เพราะประชาชน โดยส่วนใหญ่ อาจจะยังไม่เข้าใจหรือไม่ทราบถึงสาเหตุที่หน่วยกู้ภัยต้องอาศัยความเร็วในการ ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของประชาชน โดยเฉพาะผู้ใช้รถบนท้องถนน ใน การหลบหลีกและเอื้อให้รถกู้ภัยไปถึงสถานที่เกิดเหตุได้เร็วขึ้น

บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- นภสร เลี้ยววานิช. (2553). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของร้านค้าชุมชน กรณีศึกษา ศูนย์สาธิต การเกษตรตำบลท่าเสา อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี. คั่นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตา ชูโต. (2548). การวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท พรีนติ้ง โพร จำกัด.
- บุญมัน ชนาสุวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- บุญมัน ชนาสุวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- พัชรีร์ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พัฒน์ บุญยรัตพันธ์. (2547). การสร้างพลังชุมชน โครงการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ไทย วัฒนาพานิช.

- พิมพ์ชญาณ์ แจ่มใสศรี. (2554). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้ประกอบการร้านค้าวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้าง ในเขตชุมชน กรณีศึกษา อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พูนศิริ วัจนะภูมิ. (2547). “การจูงใจในการบริหาร.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี. (2545). มูลนิธิประชาชนกุล ราชบุรี. ราชบุรี: วิศวกรรมพิมพ์.
- วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2543). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.