

บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

อุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด

โดย

นายสมคิด สมศรี

รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 56

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556 - 2557

## บทคัดย่อ

เรื่อง บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นายสมคิด สมศรี

หลักสูตร วปอ.

รุ่นที่ 56

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด” ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยโดยใช้กรอบคิดปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และแนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ (Tyler) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือด้านความต่อเนื่อง ด้านการจัดช่วงลำดับ และด้านการบูรณาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methodology) ซึ่งมีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักและการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative methodology) เป็นตัวประกอบรอง มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 448 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 25 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลนครปากเกร็ด และหน่วยงานในพื้นที่ รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

ผลการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านการรับข้อมูลข่าวสาร และด้านความร่วมมือตามลำดับ สำหรับบทบาทภาคประชาสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดช่วงลำดับ รองลงมาคือ ด้านบูรณาการ และด้านความต่อเนื่องตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ ควรมีการวางแผนป้องกันรับมือพิบัติภัยธรรมชาติในระยะยาว โดยการจัดตั้งกลไกระดับพื้นที่ เพื่อจัดการปัญหาภัยพิบัติอย่างบูรณาการให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม ตั้งเป็นศูนย์อำนวยการที่ดูแลเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด และการจัดกิจกรรมรณรงค์ โดยนำแผนป้องกันภัยพิบัติของเทศบาลนครปากเกร็ดมาณรงค์ให้ประชาชนได้รับรู้

## คำนำ

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร คือสถาบันการศึกษาสูงสุดด้านความมั่นคง มีหน้าที่  
ประสานวิทยากรในการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ผู้บริหารทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ  
และความรับผิดชอบร่วมกัน ในการรักษาความมั่นคงและส่งเสริมการพัฒนาความมั่นคงของชาติ  
ซึ่งการศึกษาเรื่อง “บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษา  
เทศบาลนครปากเกร็ด” เป็นงานวิจัยลักษณะวิชาจิตวิทยาสังคม มุ่งที่ปัจจัยความสำเร็จและบทบาท  
ภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์  
อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้กรอบคิดปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความ  
ร่วมมือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารแนวความคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ (Tylor) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ  
คือด้านความต่อเนื่อง ด้านการจัดช่วงลำดับ และด้านการบูรณาการ เนื่องจากเทศบาลนครปากเกร็ด  
เป็นพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จในการป้องกันน้ำท่วมจากเหตุการณ์มหาอุทกภัยเมื่อปี พ.ศ.2554  
จนสามารถสร้างองค์ความรู้ที่เรียกว่า “นครปากเกร็ด โมเดล” แม้ว่าการศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียง  
การศึกษาในพื้นที่เล็กๆ และเก็บข้อมูลกับประชาชนเพียงบางส่วน แต่ผลจากการศึกษาที่ได้รับ  
สามารถตอบวัตถุประสงค์ทั้งในด้านปัจจัยความสำเร็จ บทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัย  
ความสำเร็จ และได้แนวทางบูรณาการกับภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ท่วม  
ต่อไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบร่วมกัน และเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปสู่รักษาความ  
มั่นคงของชาติ ตามความมุ่งหวังของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

การศึกษาในครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์  
รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาจะเป็น  
ประโยชน์ต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน หากมี  
ข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

(นายสมคิด สมศรี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่น 56

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
คำจำกัดความ	6
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	
แนวคิดภาคประชาสังคม	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	25
ข้อมูลพื้นฐานและนครปากเกร็ด โมเดลของเทศบาลนครปากเกร็ด นนทบุรี	60
สถานการณ์อุทกภัย ปี 2554	67
สารสนเทศจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์น้ำท่วม	68
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
กรอบแนวคิดการวิจัย	72

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย</b>	
วิธีการศึกษา	75
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	77
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	78
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การวิเคราะห์ข้อมูล	90
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จและบทบาทของภาคประชาสังคม ในการป้องกันน้ำท่วมของเทศบาลนครปากเกร็ด	95
ส่วนที่ 3 ข้อมูลการสัมภาษณ์	102
<b>บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	
สรุปผลการศึกษา	115
อภิปรายผล	121
ข้อเสนอแนะ	123
<b>บรรณานุกรม</b>	125
<b>ภาคผนวก</b>	
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัย	133
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ให้ข้อมูล	142
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	143

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา	77
3-2 สรุปรประเด็นในการศึกษา	84
4-1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ	92
4-2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ	92
4-3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา	93
4-4 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอาชีพ	93
4-5 จำนวนและร้อยละจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	94
4-6 จำนวนและร้อยละตามการได้รับผลกระทบโดยตรง	94
4-7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำ	95
4-8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความร่วมมือ	96
4-9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร	97
4-10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต่อเนื่อง	98
4-11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดช่วงลำดับ	99

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการบูรณาการ	100
4-13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จใน การป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัย ของเทศบาลนครปากเกร็ด	101

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2-1 องค์ประกอบของภาคประชาสังคม	9
2-2 ความร่วมมือสร้างกันน้ำ	70
2-3 ความร่วมมือของชุมชน	71
2-4 กรอบแนวคิดการวิจัย	74
5-1 ปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จ ในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด	120



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุทกภัย หรือ ที่เราเรียกติดปากว่า น้ำท่วม คือ มหันตภัยร้ายที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ และเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ โดยน้ำท่วมแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. น้ำป่าไหลหลาก และน้ำท่วมฉับพลัน เนื่องจากฝนที่ตกติดต่อกันหลายชั่วโมง จนผืนดินไม่สามารถดูดซับน้ำได้ทัน น้ำฝนที่ตกลงมาจึงไหลลงสู่พื้นราบอย่างรวดเร็ว ซึ่งมักเกิดขึ้นในที่ราบสูง และไหลลงสู่พื้นที่ต่ำกว่า จนทำให้น้ำทะลักเข้าท่วมบ้านเรือน และทรัพย์สินเสียหาย

2. น้ำท่วมขัง และน้ำล้นตลิ่ง เพราะฝนที่ตกอย่างหนักทำให้พื้นที่ที่เป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำท่วมขังไม่สามารถระบายน้ำออกได้ อีกทั้งน้ำในแม่น้ำลำคลองยังมีปริมาณมากจนล้นตลิ่งและอาจทะลักเข้าถึงบ้านเรือนได้

สถานการณ์น้ำท่วมอย่างหนักในประเทศไทยช่วงปลายปี พ.ศ. 2554 นับเป็นน้ำท่วมหนักที่สุดในรอบกว่า 70 ปี ปริมาณน้ำได้ทำให้เกิดผลกระทบร้ายแรงต่อครอบครัวประชาชน รวมถึงผู้หญิงและเด็กทั่วประเทศ มีจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจำนวน 65 จังหวัด จาก 76 จังหวัด ของประเทศไทย มีประชากรได้รับผลกระทบ ประมาณ ประมาณ 4,405,315 คน จาก 1,590,346 ครอบครัว โดยเป็นเด็กกว่าหนึ่งล้านคน สถานการณ์น้ำท่วมครั้งนั้นทำให้มีผู้เสียชีวิต 680 คน โดยส่วนใหญ่เสียชีวิตจากการจมน้ำ และ 91 คนในจำนวนผู้เสียชีวิตเป็นเด็ก (ยูนิเซฟ,ออนไลน์,สืบค้น 3/07/2557) วิกฤติน้ำท่วมในประเทศไทย ยังคงทวีความรุนแรง และส่งผลกระทบต่อประชาชนวงกว้าง ซึ่งนายสุรจิต ชีรเวทย์ สมาชิกวุฒิสภา จ.สมุทรสงคราม ในฐานะประธานอนุกรรมการทรัพยากรน้ำ คณะกรรมาธิการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วุฒิสภา กล่าวถึงปัญหาจากนโยบายการจัดการน้ำของภาครัฐว่า จากการติดตามการแก้ปัญหาของรัฐบาล ในเหตุการณ์ที่ผ่านมา สรุปได้ว่า แผนการบริหารจัดการน้ำที่ล้มเหลวของรัฐบาล มาจากการขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การบริหารรวมศูนย์อยู่ที่กรมชลประทาน ชาวบ้านไม่มีส่วนร่วม ความเสียหายจึงเกิดขึ้นมาก ซึ่งหากสังเกตพบว่า ชุมชนดั้งเดิมจะบาดเจ็บหรือเสียหายน้อย เพราะมีความอ่อนตัว ปรับตัวเข้าหาธรรมชาติได้ และถ้ายังการส่งข่าวสารที่ดีให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา อาจจะเสียหายน้อยกว่านี้ จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการบริหาร

จัดการและแก้ไขปัญหาอุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย จากความร่วมมือของภาคประชาสังคม ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น และยังคงไว้ซึ่งลักษณะของชุมชนดั้งเดิม

เทศบาลนครปากเกร็ดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดใหญ่ที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอเพียงต่อการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ การจัดตั้งเทศบาลนครกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนครตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เทศบาลนคร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลที่มีสมาชิกจำนวน 20 คน มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในเขตเทศบาลและมีรองนายกเทศมนตรี มาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี นอกจากนี้ยังมีสำนักงานเทศบาลซึ่งมีปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าพนักงานเทศบาล ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการและหน่วยงานให้บริการประชาชนภายใต้การบังคับบัญชาของนายกเทศมนตรี และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ของรัฐบาล ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ด้วยบทบาทและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติหลายฉบับได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ต้องเอื้อประโยชน์สุขให้กับประชาชนทุกคน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดและคณะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการน้ำ และวางแนวทางการแก้ปัญหาน้ำท่วมปากเกร็ดหลังวิกฤตปี 2538 นับจากนั้นเป็นต้นมา เทศบาลได้เริ่มดำเนินป้องกันริมน้ำเจ้าพระยา โดยประสานกรมโยธาธิการและผังเมืองในการป้องกันน้ำเหนือ จัดทำโครงการป้องกันน้ำท่วมและระบายน้ำฝั่งตะวันออก แม่น้ำเจ้าพระยา พื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด

ด้วยการก่อสร้างแนวคันกั้นน้ำริมแม่น้ำเจ้าพระยาตั้งแต่ คลองบ้านใหม่ จนถึงท่าหน้าปากเกร็ด โครงการแล้วเสร็จประมาณปี 2545 ซึ่งโครงการนี้ถือเป็นแนวสำคัญในการแบ่งเบาภาระน้ำท่วมในพื้นที่ริมน้ำปากเกร็ดและช่วยกระชับพื้นที่น้ำท่วมในปากเกร็ดได้ รวมทั้งเทศบาลได้วางแนวคันกั้นน้ำและปรับปรุงระบบระบายน้ำในพื้นที่ให้เหมาะสมในกรณีฉุกเฉิน ตามแผนพัฒนา 3 ปี พ.ศ.2553 – 2555 และเป็นแผนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางพัฒนาระบบป้องกันน้ำท่วม ประกอบด้วย โครงการก่อสร้างและปรับปรุงเขื่อน โครงการปรับปรุงระบบระบายน้ำ โครงการปรับปรุงสถานีสูบน้ำ โครงการก่อสร้าง ปรับปรุง ท่อลอด/ท่อข้าม โครงการลอกท่อระบายน้ำ โครงการขุดลอกคูคลองสาธารณะ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญการบรรเทา เยียวยาช่วยเหลือประชาชนตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาล เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนอันเกิดจากสาธารณภัย และการฟื้นฟูสภาพพื้นที่และสภาพจิตใจของผู้ประสบภัย ทั้งยังมีการออกระเบียบเทศบาลปากเกร็ดว่าด้วยการดำเนินงานชุมชน พ.ศ.2553 ให้ชุมชนมีการผนึกกำลังรวมตัวกันเพื่อช่วยกันพัฒนา และแก้ไขปัญหาของชุมชนเอง ตลอดจนเป็นการสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชน ชุมชนต่อชุมชน เทศบาล องค์กรของรัฐและองค์กรภาคเอกชน อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางเดียวกัน โดยการตั้งคณะกรรมการชุมชน การได้มาซึ่งคณะกรรมการชุมชน องค์กรประกอบและหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน และการดำเนินงานชุมชนและคณะกรรมการชุมชน

จะเห็นได้ว่าความสำเร็จของในการป้องกันและจัดการปัญหาอุทกภัย นอกจากเทศบาล ได้ให้ความสำคัญโดยการบัญญัติแนวทางการปฏิบัติงาน ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม และการใช้ทุนทางสังคม ได้แก่ หน่วยงานราชการในพื้นที่ โรงเรียน วัด เข้ามาหนุนเสริมการพัฒนาให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น และเป็นพลังสำคัญที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันจากเหตุการณ์น้ำท่วมอุทกภัยใน ปี พ.ศ. 2554 ซึ่งแนวคิดภาคประชาสังคม นับได้ว่าเป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างสังคมจากความร่วมมือขององค์กรในมิติการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากหลายๆ ฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการน้ำท่วม สิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องเน้นทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และสื่อที่ต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การใช้ความรู้ทางสังคมศาสตร์ในการบริหารจัดการน้ำไม่เพียงพอ ต้องอิงภูมิปัญญาและความ เป็นวิทยาศาสตร์ เน้นหลักศีลธรรมและการสร้างการผนึกกำลัง ที่คำนึงถึงวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรทางสังคมในพื้นที่ชุมชนต่างๆ ในอดีตที่ผ่านมาการขับเคลื่อนองค์กรทางสังคม หรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในชุมชน โดยทั่วไปมักนิยมใช้ตัวแบบภาคีความร่วมมือของสถาบันหลักทางสังคมที่เรียกว่า “บ ว ร” ซึ่งเป็นตัวแบบดั้งเดิม (Classical Model) ที่ใช้ต่อเนื่องกัน

มาเป็นเวลาช้านานหลายสิบปี ทั้งนี้ ตัวแบบดังกล่าวเป็นการประสานสัมพันธ์และกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง “บ้าน วัด และโรงเรียน” ภายใต้ตัวแบบ “บวร” ถือเป็นกลไกที่ทำงานภายใต้ระบบคิดที่อาศัยผู้นำทางความคิดหลักของชุมชน 3 ส่วนประสานกัน หรือเรียกว่า “สามประสานแกนนำ” ซึ่งแกนนำทั้งสามส่วนหากพิจารณาในเชิงมนุษยวิทยาชุมชนถือว่า เป็นตัวแทนของทรัพยากรอำนาจ (Power Resource) ของชุมชน ตัวแบบนี้เชื่อว่า ตัวแทนของทรัพยากรอำนาจดังกล่าวมีบทบาทในการชักจูงใจหรือโน้มน้าวใจให้คนในชุมชนซึ่งเป็นเป้าหมายของการรณรงค์ในเรื่องต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ ความเชื่อ ทศนคติ รวมไปถึงเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่กลุ่มแกนนำในการรณรงค์ต้องการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ต่อไป (บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ, ออนไลน์, 2557)

ดังนั้นการจัดระบบ การสร้างมาตรการป้องกันน้ำท่วม ที่ต้องเริ่มคิดกันใหม่ คงเป็นเรื่องที่สังคมไทยจะได้มีข้อเสนอมากยิ่งขึ้น เพื่อหาแนวทางเฝ้าระวัง ลดผลกระทบของน้ำท่วมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่ง ศ.ดร.ธนวัฒน์ จารุพงษ์สกุล กล่าวถึงการศึกษาบทเรียนเรื่องภัยพิบัติทางธรรมชาติในเชิงวิทยาศาสตร์ว่า สภาพความแปรปรวนของภูมิอากาศแบบผกผันของประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2553-2554 ก่อให้เกิดปัญหาอุทกภัยทั่วทุกภูมิภาค เกิดสภาพฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล “รูปแบบฝนตกได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในช่วง 20 ปีหลังมานี้ ทำให้เห็นชัดว่า น้ำท่วมจะอยู่คู่กับเราตลอด เราจะอยู่แบบสุขสบายเหมือนในอดีตไม่ได้อีกแล้ว ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต การบริหารจัดการน้ำกันอย่างมากเป็นระบบมากยิ่งขึ้น” (เนชั่นสุดสัปดาห์ อ้างถึง นภาพร แจ่มทับทิม, ฉบับวันที่ 14 - 20 ตุลาคม พ.ศ. 2554) ซึ่งเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นหน่วยงานรัฐองค์กรหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการป้องกันน้ำท่วมที่เหมาะสมจะเป็นแบบอย่างขององค์กรการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาที่เกิดจากแนวคิดรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีบทบาทต่อองค์กรในฐานะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารที่ให้ประชาชนได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนอย่างต่อเนื่อง และความร่วมมือร่วมใจของประชาชน และภาคส่วนต่างๆ ในพื้นที่ ตลอดจนการยอมเสียสละของประชาชนบางส่วนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่ จากเหตุผลดังกล่าวและด้วยอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครและสภาพทางภูมิศาสตร์ ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาสังคม และมีบทบาทในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากสถานการณ์มหาอุทกภัยในพื้นที่จังหวัดลพบุรีและจังหวัดข้างเคียง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ ประกอบด้วยด้านความต่อเนื่อง ด้านการจัดช่วงลำดับ และด้านการบูรณาการ เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

เนื่องจากแนวคิดของไทเลอร์สะท้อนให้เห็นความต่อเนื่องในการจัดการปัญหา การจัดสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการแก้ไขปัญหา และปัจจัยส่งเสริมที่นำไปสู่ความสำเร็จ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วม กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของภาคประชาสังคมจากอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการป้องกันน้ำท่วมที่มีต่อการเรียนรู้ของภาคประชาสังคม โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของภาคประชาสังคมจากอุทกภัย ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
  - 1.4 รายได้ต่อเดือน
  - 1.5 อาชีพ
  - 1.6 การได้รับผลกระทบโดยตรง

2. ศึกษาความคิดเห็นการเรียนรู้ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคม จากอุทกภัยในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ (Tylor) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 2.1 ด้านความต่อเนื่อง
- 2.2 ด้านการจัดช่วงลำดับ
- 2.3 ด้านการบูรณาการ

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วม ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด
2. ทราบถึงบทบาทของภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์น้ำท่วม ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด
3. ได้แนวทางบูรณาการกับภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วม ให้แก่ผู้บริหาร บุคลากร ทีมงาน องค์กรและมวลชน ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมต่อไป

### คำจำกัดความ

1. องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542, 2546 , หน้า 1321). ปัญหาพิเศษฉบับนี้หมายถึง เทศบาลนครปากเกร็ด
2. ภาคประชาสังคม หมายถึง ประชาชน ผู้นำชุมชน สถานประกอบการ สื่อมวลชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด
3. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ว่าเป็นความต่อเนื่อง(continuity) ในวิชาทักษะต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อยๆ และต่อเนื่องกัน การจัดช่วงลำดับ (sequence) เป็นการจัดสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลังเพื่อให้ได้เรียนรู้เนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น บูรณาการ

(integration) เป็นการจัดประสบการณ์จึงควรเป็นในลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความคิดเห็น และได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมดของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่างๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นแบบแผน

4. ปัจจัยความสำเร็จ 3 ปัจจัย หมายถึง ความสำเร็จในการป้องกันน้ำท่วมของเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ในด้านภาวะผู้นำ ความร่วมมือในการทำงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

5. ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะการณ์ที่บุคคลนั้นสามารถใช้ความสามารถของตนเอง และอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ ในการทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อถือ เกิดการยอมรับและเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีพร้อมที่จะทำงานร่วมกันภายใต้ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีอยู่

6. ความร่วมมือ หมายถึง ความร่วมมือในการทำงานของมวลชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

7. การรับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ศูนย์ข้อมูลข่าวสารน้ำท่วมของเทศบาลนครปากเกร็ดเป็นศูนย์รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วกระจายข่าว ข้อมูล ให้ประชาชนทราบ โดยผ่านทาง facebook SMS

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดภาคประชาสังคม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. ข้อมูลพื้นฐานและนครปากเกร็ดโมเดลของเทศบาลนครปากเกร็ด นนทบุรี
5. สถานการณ์อุทกภัย ปี 2554
6. สารสนเทศจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์น้ำท่วม
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดภาคประชาสังคม

กระแสภาคประชาสังคม ก่อตัวมาจากวิกฤตของสังคมไทย รวมทั้งความไร้ประสิทธิภาพ และความไม่โปร่งใสจากหน่วยงานและการบริหารงานของรัฐ ตลอดจนการขยายตัวของชนชั้นกลาง การเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงออกในทางความคิด รวมทั้งระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถเกิดการรวมตัวของกลุ่มประชาชนที่สะดวกมากขึ้น

##### 1. ความหมายของภาคประชาสังคม

การให้ความหมายของคำว่า “ประชาสังคม” ได้มีผู้ให้ความหมายและแสดงทรรศนะอย่างหลากหลาย รวมทั้งใช้ชื่อเรียกที่แตกต่างกัน เช่น “วิถีประชา” “สังคมสมานภาพ” ดังนี้

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2540 : 39-40) ได้ให้ความหมายของ “ประชาสังคม” ว่า หมายถึง การรวมกลุ่มขององค์กรต่างๆ โดยใช้กิจกรรมเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทุกฝ่าย ในระดับพื้นที่ อาจเป็นจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน หรือพื้นที่ในเชิงเศรษฐกิจ

ชูชัย สุภวงศ์ (2540 : 165) ได้ให้ความหมายของ “ประชาสังคม” หมายถึง การที่ผู้คน สังคม สภาพการณ์ หรือสภาพปัญหาในสังคมที่สลับซับซ้อนยากแก่การแก้ไข รวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการก่อจิตสำนึก (Civic consciousness) ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือองค์กร



(Organization/Civic group) ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคสังคม (ประชาชน) ในลักษณะเป็นทุนร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือกระทำการบางอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งที่ด้วยความรัก ความสมานฉันท์เอื้ออาทรต่อกันภายในระบบการบริหารจัดการ โดยมีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

ประเวศ วะสี (2541:6) ได้ให้ความหมายของ “ประชาสังคม” ว่าเป็นแนวคิดที่มุ่งต่อความเกื้อหนุนในภาคสังคม หรือ ภาคประชาชน มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพทางสังคมขึ้น ที่เรียกว่าสังคมสมานภาพ ซึ่งจะต้องพัฒนาให้เกิดความเข้มแข็งที่ชุมชน (Community Strengthening) ซึ่งเป็นการที่ประชาชนจำนวนหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีอุดมคติหรือความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารกันภายในชุมชน หรืออาจมีการรวมกลุ่มกันภายในชุมชน เพื่อสร้างความเอื้ออาทรกันภายในชุมชน

กล่าวโดยสรุปแล้วแนวคิดภาคประชาสังคม เป็นแนวคิดที่แสดงถึงความหลากหลายทั้งในเชิงพื้นที่ และการรวมตัว โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ภายใต้วัตถุประสงค์ อุดมคติ ความเชื่อ ตลอดจนความเอื้ออาทรต่อกันในการก่อจิตสำนึกภายในชุมชน และเชื่อมโยงภาคีเครือข่าย

## 2. องค์ประกอบของภาคประชาสังคม

องค์ประกอบของภาคประชาสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมได้ขับเคลื่อนไปข้างหน้า โดย อนุชาติ พวงสำลี (2542 : 290 -291) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาคประชาสังคมประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีองค์ความรู้ มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ หรือการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะพลเมือง

### แผนภาพที่ 2-1 องค์ประกอบของภาคประชาสังคม



2.1 มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความเป็นกลุ่ม องค์กรที่มีสำนักต่อสาธารณะต้องมีการมอง อนาคตร่วมกัน รู้และเข้าใจทิศทางที่จะไปด้วยกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน จะทำให้กระบวนการเคลื่อนไหวมีพลังและลดความขัดแย้งเฉพาะหน้าลงได้

2.2 มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เพราะจะเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การจัดการจะต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของกิจกรรม เพื่อทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือปฏิบัติเพื่อผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

2.3 มีองค์ความรู้ และความสามารถในการแสวงหาความรู้ ประชาสังคมจะต้องสร้าง และสั่งสมองค์ความรู้ที่จะสามารถปรับใช้ และเรียนรู้ เพิ่มเติมตลอดเวลา เพื่อการแก้ปัญหา และกำหนดทิศทาง

2.4 มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ หรือทำกิจกรรมร่วมกันมา ประชาสังคมเป็นกระบวนการทางสังคมที่ไม่มีสูตรสำเร็จ แต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ อันจะช่วยให้เกิดปัญญาหมูในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด่าง ๆ และอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์จริง

2.5 มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง หรือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และขยายเครือข่าย เพื่อให้ประชาสังคมมีความเติบโตและขยายตัวอย่างมั่นคง ทั้งยังเป็นการเชื่อมโยงข่ายความร่วมมือต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อหนุนเสริมความเข้มแข็งซึ่งกันและกัน

2.6 มีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ต้องมีการจัดการที่ดีทั้งองค์กร ระบบ และประสิทธิภาพของทั้งคนและองค์กร ระบบและประสิทธิภาพของทั้งคนและองค์กร อันนำไปสู่ความต่อเนื่องและความยั่งยืน

2.7 มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะของพลเมือง ความเป็นประชาสังคมนั้นจะต้อง สะท้อนถึงความตื่นตัวของพลเมืองที่จะเข้ามาร่วมรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของส่วนรวมหรือสาธารณะ (Public Responsibility) ที่มีได้หวังเพียงรอคอยหรือเรียกร้องการแก้ปัญหาจากรัฐฝ่ายเดียวโดยตนเองไม่มีส่วนร่วม

### 3. กลยุทธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จของภาคประชาสังคม

ประเวศ วะสี (2541: 11 – 12) นักวิชาการอิสระได้นำเสนอขั้นตอนกลยุทธ์จะนำไปสู่ความสำเร็จ 3 ประการ ดังนี้

#### 3.1 กลยุทธ์การปลูกจิตสำนึก (Public Consciousness)

กลยุทธ์การปลูกจิตสำนึก (Public Consciousness) เป็นกลยุทธ์หลักของการสร้างประชาสังคม เพราะประชาสังคมต้องขับเคลื่อนด้วยความร่วมแรง ร่วมใจ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์โยงใยเป็นเครือข่าย โดยอาศัยหลักการสนับสนุน หรือเทคนิค คือ

3.1.1 ความรัก ได้แก่ ความรักในเพื่อนมนุษย์ ความรักในธรรมชาติในแผ่นดิน ซึ่งจะสร้างความผูกพันในความเป็นสังคมไทย รวมทั้งเป็นตัวปลูกจิตสำนึกสาธารณะ (Public Consciousness)

3.1.2 ความรู้ การเสริมสร้างความรู้เป็นเป็นส่วนสนับสนุนสำคัญในการสร้างความรัก ความรู้อย่างแท้จริงเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการกระทำ เรียนรู้จากความต้องการที่แท้จริง (Learning by Doing) โดยกลยุทธ์การปลูกจิตสำนึกในการสร้างประชาคม จึงต้องสร้างความหมายให้เด่นชัด ให้เกิดความซาบซึ้งในความเป็นประชาสังคมที่สามารถนำไปช่วยเหลือสังคม ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเสริมสร้างความรู้ในการตัดสินใจ และการรับรู้ถึงสิทธิความเป็นพลเมือง ความเป็นสมาชิกของสังคม ทั้งทางด้านกฎหมายและการช่วยเหลือชุมชน

3.1.3 ความเป็นธรรมชาติ เมื่อปลูกจิตสำนึกด้วยความรักและการให้ความรู้แล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างประชาคม คือ การเกิดขึ้นของผู้นำโดยธรรมชาติ หรือผู้นำแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะดังนี้ (ประเวศ วะสี, 2541 :15)

- มีปัญญา
- เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม
- เป็นคนติดต่อสื่อสารกับคนอื่นได้
- เป็นที่ยอมรับของสมาชิกภายในชุมชน หรือสมาชิกทั้งหมด

#### 3.2 กลยุทธ์การฝึกกำลัง (Empowerment)

การรวบรวมพลังของปัจเจกแต่ละคนเป็นหนึ่งเดียวโดยอาศัยกลยุทธ์การฝึกกำลัง ซึ่งมีเทคนิค คือ

3.2.1 การมีส่วนร่วม (Participation) เทคนิคดังกล่าวนี้ มุ่งพัฒนาขีดความสามารถศักยภาพของประชาชนให้พึ่งพาและพัฒนาตนเอง โดยการนำศักยภาพและขีด

ความสามารถ ตลอดจนความคิด สร้างสรรค์ของประชาชนทุกคนให้เข้ามามีบทบาททุกระดับ และทุกขั้นตอนของการพัฒนา

3.2.2 ความเป็นหนึ่งเดียว (Identity) เทคนิคความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถือว่าเป็นจุดที่สามารถแสดงถึงพลังของประชาสังคม จากความรัก ความรู้ ความเป็นธรรมชาติ มาสู่การมีส่วนร่วม ได้แก่ กิจกรรมของกลุ่มผลประโยชน์หรือองค์กรชุมชนต่างๆ หรือความสำนึกในความเป็นชุมชน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของประชาสังคม คือ เครือข่ายทางสังคม (Social Network)

### 3.3 กลยุทธ์กระแสผลักดัน (Drive)

กลยุทธ์กระแสผลักดันเป็นการปลุกจิตสำนึกของสังคม อาศัยเทคนิค การมีส่วนร่วม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ประชาสังคมในตัวบุคคล ในกลุ่ม ในองค์กร ในชุมชน และสังคม เพื่อใช้เป็นพลังในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาศักยภาพ โดยมีลักษณะสำคัญของประชาสังคมอยู่ 2 ประการ

3.3.1 ความเป็นพลเมือง (Citizenship) อันเป็นหัวใจหลักของประชาสังคม

3.3.2 ความมีจิตวิญญาณ (Spirituality) อันเป็นส่วนส่งเสริมประชาสังคม

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

แนวความคิดในเรื่องของการเรียนรู้ของมนุษย์ ได้รับความสนใจอย่างมากจากนักปรัชญาและนักจิตวิทยาในอดีตรวมถึงในปัจจุบัน ซึ่งต่างก็ได้แสดงทัศนะกันไว้อย่างหลากหลาย แนวคิดเหล่านั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปในแต่ละยุคแต่ละสมัย รวมทั้งได้ขยายขอบเขตไปสู่เรื่องของการจัดการเรียนและการสอน การศึกษาแนวคิดในอดีต นอกจากจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของการจัดการเรียนและเกิดแนวความคิดใหม่ๆ แล้วยังเป็น การทบทวนภูมิปัญญาของนักคิดในอดีตซึ่งอาจจะตกหล่นสูญหายหรือเสื่อมความนิยมไปด้วยกาล และสมัยแต่อาจยังทรงคุณค่ามหาศาลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์

### ความหมายของการเรียนรู้

จากตำราและเอกสารต่างๆ ที่นักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของคำว่า การเรียนรู้ไว้ดังนี้

การเรียนรู้ หมายถึง เข้าใจความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยประสบการณ์ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 969)

ไทเลอร์ (Tylor) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่าเป็น ความต่อเนื่อง(continuity) หมายถึง ในวิชาทักษะต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อยๆ และต่อเนื่องกัน การจัดช่วงลำดับ (sequence) หมายถึง การจัดสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลังเพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น บูรณาการ (integration) หมายถึง การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นในลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมดของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่างๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นแบบแผน

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2548 : 22) ให้ความหมายการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน

การเรียนรู้ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล อย่างค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์ จากความหมายดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (ทิกนาแจมมณี, 2550 : 50 – 59)

1. พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจะต้องเปลี่ยนไปอย่างค่อนข้างถาวร จึงจะถือว่าเป็นการเรียนรู้ขึ้น หากเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวก็ยังไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ เช่น นักศึกษาพยายามเรียนรู้การออกเสียงภาษาต่างประเทศบางคำ หากนักศึกษาออกเสียงได้ถูกต้องเพียงครั้งเดียว แต่ไม่สามารถออกเสียงซ้ำให้ถูกต้องได้อีก ก็ไม่นับว่านักศึกษาเกิดการเรียนรู้การออกเสียงภาษาต่างประเทศ ดังนั้นจะถือว่านักศึกษาเกิดการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อออกเสียงคำดังกล่าว ได้ถูกต้องหลายครั้ง ซึ่งก็คือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ยังมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่เปลี่ยนแปลงชั่วคราวอันเนื่องมาจากการที่ร่างกายได้รับสารเคมี ยาบางชนิด หรือเกิดจากความเหนื่อยล้า เจ็บป่วย ลักษณะดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้นเกิดจากการเรียนรู้

2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจะต้องเกิดจากการฝึกฝนหรือเคยมีประสบการณ์นั้นๆ มาก่อน เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ต้องได้รับการฝึกฝนและถ้าสามารถใช้เป็นแสดงว่าเกิดการเรียนรู้ หรือความสามารถในการขับรถ ซึ่งไม่มีใครขับรถเป็นมาแต่กำเนิดต้องได้รับการฝึกฝนหรือมีประสบการณ์จึงจะขับรถเป็น ในประเด็นนี้มีพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้นโดยที่เราไม่ ต้องฝึกฝนหรือมีประสบการณ์ ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเจริญเติบโตหรือการมีวุฒิภาวะ และพฤติกรรมที่เกิดจากแนวโน้มการตอบสนองของเฝ้าพันธุ์

การเรียนรู้ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2007) คือ กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยีการ

เรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้ เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไขและสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

สุชาติ ศิริสุขไพบูลย์ (2527 : 2) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นที่ไปในทางที่ถูกต้องและดีกว่าเดิม

Kimble และ Gamezy (อ้างถึงใน ชม ภูมิภาค, 2516) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างจะถาวรของแนวโน้มแห่งพฤติกรรมและเป็นผลของการปฏิบัติที่ได้รับแรงเสริม

David Ausubel (1963 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี, 2550 : 78) ให้ความหมาย การเรียนรู้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับมาจากการที่ผู้สอนอธิบายสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทราบและผู้เรียนรับฟังด้วยความเข้าใจ โดยผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่เรารู้กับ โครงสร้างพุทธิปัญญาที่ได้เก็บไว้ในความทรงจำ และจะสามารถนำไปใช้ในอนาคต

Good (1973) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในการตอบสนอง

สรุปความหมายได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ อาจได้รับการเปลี่ยนแปลงจากประสบการณ์หรือจากการฝึกปฏิบัติ จากความร่วมมือกัน รวมถึงการใช้เทคโนโลยี

## แนวคิด/ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้เป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถใช้อธิบายลักษณะของการเกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ ส่วนหลักการสอนก็คือ แนวคิดที่เป็นหลักของการปฏิบัติทางการสอนที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ ทฤษฎีการเรียนรู้สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

### 1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ช่วงก่อนคริสต์ศตวรรษที่ 20

1.1 ทฤษฎีของกลุ่มที่เน้นการฝึกจิตหรือสมอง(Mental Discipline) นักคิดกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า จิตหรือสมองหรือสติปัญญา(mind) สามารถพัฒนาให้ปราดเปรื่องได้โดยการฝึก ในการฝึกจิตหรือสมองนี้ทำได้โดยให้บุคคลเรียนรู้สิ่งที่ยากๆ ยิ่งยากมากเท่าไร จิตก็จะได้รับการฝึกให้

แข็งแกร่งขึ้นเท่านั้น หลักการในการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการกระตุ้นความรู้ในตัวผู้เรียนให้แสดงออกมา วิธีการสอนแบบโสเครติส(Socratic Method) และวิธีการสอนแบบบรรยาย(Didactic Method) เป็นวิธีการสอนตามทฤษฎีนี้ที่ใช้คำถามเพื่อดึงความรู้ในตัวผู้เรียนออกมาให้กระจ่างชัดและช่วยเพิ่มเติมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

1.2 ทฤษฎีของกลุ่มที่เน้นการพัฒนาไปตามธรรมชาติ(Natural Unfoldment) นักคิดกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ธรรมชาติคือแหล่งเรียนรู้สำคัญ เด็กควรจะได้เรียนรู้ไปตามธรรมชาติ การใช้ของจริงเป็นสิ่งในการสอนจะช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้ดี การเล่นเป็นการเรียนรู้ที่สำคัญของเด็ก เด็กไม่ใช่ผู้ใหญ่ตัวเล็กๆ เด็กมีสภาวะของเด็ก ซึ่งแตกต่างไปจากวัยอื่น การจัดการศึกษาให้เด็กจึงควรพิจารณาระดับอายุเป็นหลัก การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้เน้นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่เด็กจะต้องมีความแตกต่างไปจากการจัดให้ผู้ใหญ่ และยึดเด็กเป็นศูนย์กลางให้เสรีภาพแก่เด็กได้เรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของตน ให้เด็กได้เรียนรู้ตามธรรมชาติและเป็นไปตามธรรมชาติ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและความพร้อมของเด็ก

1.3 ทฤษฎีของกลุ่มที่เน้นการรับรู้และการเชื่อมโยงความคิด(Apperception) นักคิดกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากแรงกระตุ้นภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม(neutral - passive) การเรียนรู้เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ผ่านทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 (sensation) และความรูสึก(feeling) คือ การตีความหรือแปลความหมายจากการสัมผัส การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้จึงเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ผ่านทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจได้เป็นอย่างดี

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม(Behaviorism) นักคิดในกลุ่มนี้มองธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะที่เป็นกลาง คือ ไม่ดี – ไม่เลว การกระทำต่างของมนุษย์เกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอก พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า(stimulus response) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง กลุ่มพฤติกรรมนิยมให้ความสนใจกับ ”พฤติกรรม” มากเพราะพฤติกรรมเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัด สามารถวัดและทดสอบได้

2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม(Cognitivism) เน้นกระบวนการทางปัญญาหรือความคิด ซึ่งเป็นกระบวนการภายในของสมอง นักคิดกลุ่มนี้มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ไม่ใช่เรื่องของพฤติกรรมที่เกิดจากกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเพียงเท่านั้น การเรียนรู้ของมนุษย์มีความซับซ้อนยิ่งไปกว่านั้น การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดจากการสะสมข้อมูล การสร้างความหมายและความสัมพันธ์ของข้อมูลและการดึงข้อมูลออกมาใช้ในการกระทำ

และการแก้ปัญหาต่างๆ การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาของมนุษย์ในการที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ตนเอง เช่น

### ทฤษฎีการเรียนรู้ของไทเลอร์ (Tylor)

- **ความต่อเนื่อง**(continuity) หมายถึง ในวิชาทักษะต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อยๆ และต่อเนื่องกัน ดังที่ Luthans และคณะ (Robbins, 2003) ศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำของนักบริหารในแต่ละวันว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า นักบริหารที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว จะให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ต่างไปจากนักบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า กิจกรรมที่นักบริหารส่วนใหญ่ทำสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. การจัดการแบบเดิม (traditional management) เช่น การตัดสินใจ การวางแผน และการควบคุม
2. การติดต่อสื่อสาร (communication) เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลประจำวัน และทำงานเอกสาร
3. การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล (human resource management) เช่น การจูงใจ การสร้างวินัย จัดการความขัดแย้ง งานบุคคล และการฝึกอบรม
4. การสร้างเครือข่าย (networking) เช่น การเข้าสังคม เล่นการเมืองในองค์กร และมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก

ซึ่งจากการศึกษาในผู้บริหารจำนวน 450 คน เกี่ยวกับกิจกรรมทั้ง 4 ประเภทดังกล่าว พบว่าผู้บริหารทั่วไปโดยเฉลี่ยแล้วจะใช้เวลาประมาณ 32 เปอร์เซ็นต์ของเวลาในการทำงานกับกิจกรรมประเภทการจัดการแบบเดิม ใช้เวลาประมาณ 29 เปอร์เซ็นต์กับกิจกรรมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร 20 เปอร์เซ็นต์กับกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และ 19 เปอร์เซ็นต์กับการสร้างเครือข่าย ซึ่งการใช้เวลาและการให้ความสำคัญกับกิจกรรมทั้ง 4 นั้นมีความแตกต่างกันไปในผู้บริหารแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะใช้เวลาในกิจกรรมต่างๆไม่ เหมือนกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะใช้เวลาส่วนใหญ่กับการสร้างเครือข่ายและให้เวลากับการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อยที่สุด ขณะที่ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะใช้เวลาส่วนใหญ่กับการติดต่อสื่อสารและให้เวลากับการสร้างเครือข่ายน้อยที่สุด

ส่วนฉัฐวรรณ กาบคำและคณะ (ออนไลน์, 30/02/2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1. เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียน การสนับสนุนทางการเรียนของผู้ปกครอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม กับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ทั้ง 3 ชั้น มีค่าเท่ากับ .353 (MMR= .353) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยดังกล่าวกับยุทธศาสตร์การเรียนรู้ในชั้นระบุปัญหา และวางแผนการเรียน ขึ้นกำกับกับการปฏิบัติกิจกรรมการเรียน และขึ้นประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข มีค่าเท่ากับ .656, .674 และ .710 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การเรียนรู้ พบว่า ชั้นระบุปัญหาและวางแผนการเรียน ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสนับสนุนทางการเรียนของผู้ปกครอง เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียน ขึ้นกำกับกับการปฏิบัติกิจกรรมการเรียน ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียน การสนับสนุนทางการเรียนของผู้ปกครอง แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการเรียน และขึ้นประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียน การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการเรียน และการสนับสนุนทางการเรียนของผู้ปกครอง

สุคนธ์ กาศุยะ (2538) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แบบฝึกการอ่านในใจ ผลการวิจัยพบว่า แบบฝึกทักษะการอ่านในใจชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สร้างขึ้นจำนวน 9 แบบ ประกอบด้วย แบบฝึกทักษะเคลื่อนไหวสายตา แบบฝึกทักษะหาความหมายคำ แบบฝึกทักษะอ่านเป็นวลี แบบฝึกทักษะการอ่านแบบเจาะจง แบบฝึกทักษะอ่านข้ามคำ แบบฝึกทักษะจับใจความสำคัญ แบบฝึกทักษะคาดการณ์ ลำดับเหตุการณ์ แบบฝึกทักษะความเข้าใจในการอ่าน และแบบฝึกทักษะสรุปเรื่องที่อ่าน สามารถพัฒนาทักษะการอ่านในใจของนักเรียนได้ดีเพราะว่ากลุ่มทดลองสามารถทำคะแนนเฉลี่ยในการทำแบบทดสอบได้สูงกว่ากลุ่มควบคุม นักเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนาการในการอ่านดีขึ้นเพราะจากคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังการเรียนของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีในการอ่านในใจแสดงว่าแบบฝึกทักษะการอ่านในใจสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถในการอ่านในใจได้ นักเรียนมีความคิดเห็นต่อแบบฝึกทักษะการอ่านในใจว่ามีความเหมาะสม ชัดเจนเข้าใจเนื้อหาได้ดีและสามารถพัฒนาทักษะการอ่านในใจได้ดี

- การจัดช่วงลำดับ (sequence) หมายถึง การจัดสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลังเพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ดังที่ Rutherford College ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีชื่อแห่งหนึ่ง ประเทศ

นิวซีแลนด์ พบว่า ในการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของนิวซีแลนด์ จะให้บุคคลนั้นนำเสนอ Best Practice ด้านการบริหารของตนเอง ให้คณะกรรมการใช้ประกอบการพิจารณาว่า มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่ ส่วนประพนธ์ ผาสุขยืด (2547 : 48) ได้กล่าวว่า จากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา มีสิ่งดีๆ เกิดขึ้นมากมายภายในองค์กรของเรา มีสิ่งที่เรียกว่า Best Practice เกิดขึ้นในองค์กร แต่คนในองค์กรเองกับไม่รู้ผล ก็คือ เวลาจะทำอะไร ก็ต้องเริ่มต้นกันใหม่หมดทั้งๆ ที่หลายเรื่องไม่จำเป็นต้องเริ่มจากศูนย์เสมอไป เพราะสามารถเรียนรู้ได้จากสิ่งที่มีอยู่แล้วภายในองค์กรของเรา ซึ่งอาจจะหมายถึงจากหน่วยงานข้างเคียงก็ได้ จิราภรณ์ จิระวิมล (บทคัดย่อ, 2551) วิจัยเรื่องผลการพัฒนาทักษะการอ่านสะกดคำโดยใช้ชุดฝึกทักษะและวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทศบาล 5 (บ้านตลาดเก่า) เทศบาลนครยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ชุดฝึกทักษะการอ่านสะกดคำ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ 80/80 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในเรื่องการอ่านสะกดคำก่อนและหลังการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยคะแนนเฉลี่ยภายหลังการสอนสูงกว่าก่อนการสอน คะแนนเฉลี่ยทักษะการอ่านสะกดคำโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี

- **บูรณาการ (integration)** หมายถึง การจัดประสบการณ์ในลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมดของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่างๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นแบบแผน ดังที่ สังคม ทองมี พบว่า การศึกษา เรื่อง Best Practice ของครู ซึ่งเป็นครูศิลปศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการสอนวิชาศิลปศึกษา สามารถพัฒนาเด็กให้มีผลงานด้านศิลปะ ได้รับรางวัลการประกวดผลงานด้านศิลปะของเด็กในระดับนานาชาติ มากกว่า 3,000 รางวัล ส่วน David Garvin (อ้างถึงในบุญติ บุญญากิจ และคณะ, 2547 : 26) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ รวมทั้งแปลงความรู้ของคนไปเป็นความรู้ขององค์กร การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องมิตักษะใน 5 ด้าน ได้แก่

1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2. การทดลองศึกษาหาแนวทางใหม่ๆ
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต
4. การเรียนรู้จากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคนอื่น
5. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

นิตา สุวรรณชัยศักดิ์ (2545) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของหนังสือพิมพ์ในการส่งเสริมการศึกษาตามแนวนโยบายปฏิรูปการศึกษา และความคาดหวังของสังคม ผลการศึกษาพบว่า หนังสือพิมพ์ส่งเสริมการศึกษาโดยตรงตามนโยบายน้อยกว่าการส่งเสริมการศึกษาโดยอ้อมตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา และการส่งเสริมการศึกษาโดยตรง นโยบายที่ได้รับการส่งเสริมมากที่สุดคือ นโยบายการศึกษาตลอดชีวิต รองลงมาคือ นโยบายปฏิรูปการเรียนรู้ และนโยบายการมีส่วนร่วมของสังคม ส่วนการส่งเสริมการศึกษาโดยอ้อม พบว่า 3 อันดับแรกเป็นเนื้อหาในเชิงบวก ส่วน 3 อันดับถัดมาเป็นเรื่องของความขัดแย้งหรือเนื้อหาในเชิงลบ แต่หากพิจารณาถึงตำแหน่งหน้าเรื่องที่ถูกนำเสนอขึ้นหน้าหนึ่งมากที่สุดจะเป็น 3 ประเด็นที่มีคุณค่าข่าวเรื่องความขัดแย้ง มีการใช้แหล่งข่าวบน-ล่าง (Top-down) มากกว่าแหล่งข่าวล่าง-บน (Bottom-up) โดยแหล่งข่าวบน-ล่าง ใช้มากที่สุดคือ แหล่งข่าวจากหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นข่าวที่ออกมาส่วนใหญ่จึงเป็นข่าวในระดับนโยบาย ส่วนแหล่งข่าวล่าง-บน ใช้มากที่สุด คือ ผู้สื่อข่าว

ดวงพร จริจิตไพบูลย์ (2542) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษากลวิธีในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ใช้กลวิธีในการอ่านภาษาอังกฤษด้านความรู้ ความคิดมากที่สุด และใช้กลวิธีในการอ่านภาษาอังกฤษด้านอารมณ์และจิตใจน้อยที่สุด และเมื่อจำแนกตามความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ พบว่า นักเรียนที่มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ ทั้งในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ใช้กลวิธีเช่นเดียวกัน คือ ใช้กลวิธีในการอ่านภาษาอังกฤษด้านความรู้ความคิดมากที่สุด และใช้กลวิธีในการอ่านภาษาอังกฤษด้านอารมณ์และจิตใจน้อยที่สุด 2) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษแตกต่างกัน ใช้กลวิธีในการอ่านภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนที่มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษสูงและต่ำมีการใช้กลวิธีในการอ่านภาษาอังกฤษด้านความรู้ความคิด ด้านอภิปัญญา และด้านการชดเชย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม(Humanism) นักคิดกลุ่มมนุษยนิยมให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน หากบุคคลมีอิสรภาพและเสรีภาพ มนุษย์จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2.4 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มผสมผสานของกานเย (Gagne's eclecticism) แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของทฤษฎีนี้ คือ ความรู้มีหลายประเภท บางประเภทสามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็วไม่ต้องใช้ความคิดที่ลึกซึ้ง บางประเภทมีความซับซ้อนมาก จำเป็นต้องใช้ความสามารถใน

ขั้นสูง หลักการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้ คือ การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบซึ่งเริ่มจากง่ายไปหายากมีทั้งหมด 9 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างความสนใจ(Gaining attention)

ขั้นที่ 2 แจ้งจุดประสงค์(Informing the learning)

ขั้นที่ 3 กระตุ้นให้ผู้เรียนระลึกถึงความรู้เดิมที่จำเป็น(Stimulating recall of prerequisite learned capabilities)

ขั้นที่ 4 เสนอบทเรียนใหม่(Presenting the stimulus)

ขั้นที่ 5 ให้แนวทางการเรียนรู้(Providing learning guidance)

ขั้นที่ 6 ให้ลงมือปฏิบัติ(Eliciting the performance)

ขั้นที่ 7 ให้ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback)

ขั้นที่ 8 ประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ตามจุดประสงค์(Assessing the performance)

ขั้นที่ 9 ส่งเสริมความแม่นยำและการถ่ายโอนการเรียนรู้(Enhancing retention and transfer)

### 3. ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอนร่วมสมัย

3.1 ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลข้อมูล(Information Processing Theory) เป็นทฤษฎีที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสติปัญญาของมนุษย์ โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานของสมอง ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการทำงานของสมองมนุษย์มีความคล้ายคลึงกับการทำงานของคอมพิวเตอร์ หลักการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้ คือ การนำเสนอสิ่งเร้าที่ผู้เรียนรู้จักหรือมีข้อมูลอยู่จะสามารถช่วยให้ผู้เรียนหันมาใส่ใจและรับรู้สิ่งนั้น จัดสิ่งเร้าในการเรียนรู้ให้ตรงกับความสนใจของผู้เรียน สอนให้ฝึกการจำโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย หากต้องการให้ผู้เรียนจดจำเนื้อหาสาระใดๆ ได้เป็นเวลานาน สาระนั้นจะต้องได้รับการเข้ารหัส(encoding) เพื่อนำไปเข้าหน่วยความจำระยะยาว วิธีการเข้ารหัสสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การท่องจำซ้ำๆ การทบทวน หรือการใช้กระบวนการขยายความคิด

3.2 ทฤษฎีพหุปัญญา(Theory of Multiple Intelligences) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

3.2.1 เซวาร์ปัญญาของบุคคลมิได้มีเพียงความสามารถทางภาษาและทางคณิตศาสตร์เท่านั้น แต่มีอยู่อย่างหลากหลายถึง 8 ประเภทด้วยกัน ประกอบด้วย

- เซวาร์ปัญญาด้านภาษา(Linguistic intelligence)

- เขาวนปัญญาด้านคณิตศาสตร์หรือการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ

(Logical mathematical intelligence)

- สถิติปัญญาด้านมิติสัมพันธ์(Spatial intelligence)
- เขาวนปัญญาด้านดนตรี(Musical intelligence)
- เขาวนปัญญาด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ(Bodily

kinesthetic intelligence)

- เขาวนปัญญาด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น(Interpersonal

intelligence)

- เขาวนปัญญาด้านความเข้าใจตนเอง(Intrapersonal intelligence)
- เขาวนปัญญาด้านความเข้าใจธรรมชาติ(Naturalist intelligence)

เขาวนปัญญาของแต่ละคนอาจจะมีมากกว่านี้ คนแต่ละคนจะมีความสามารถเฉพาะด้านที่แตกต่างไปจากคนอื่น และมีความสามารถในด้านต่างๆ ไม่เท่ากัน ความสามารถที่ผสมผสานกันออกมา ทำให้บุคคลแต่ละคนมีแบบแผนซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน

3.2.2 เขาวนปัญญาของแต่ละบุคคลจะไม่ยู่คงที่อยู่ที่ระดับที่ตนมีตอนเกิด แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากได้รับการส่งเสริมที่เหมาะสม

3.3 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง(Constructivism) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการและวิธีการของบุคคลในการสร้างความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์รวมทั้งโครงสร้างทางปัญญาและความเชื่อที่ใช้ในการแปลความหมายเหตุการณ์และสิ่งต่างๆ เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนจะต้องจัดกระทำกับข้อมูล นอกจากกระบวนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในสมองแล้ว ยังเป็นกระบวนการทางสังคมด้วย การสร้างความรู้จึงเป็นกระบวนการทั้งด้านสติปัญญาและสังคมควบคู่กันไป หลักการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้จะมีมุ่งเน้นไปที่กระบวนการสร้างความรู้(process of knowledge construction) เป้าหมายของการสอนจะเปลี่ยนจากการถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้รับสาระความรู้ที่แน่นอนตายตัว ไปสู่การสาธิตกระบวนการแปลและสร้างความหมายที่หลากหลาย ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้จัดกระทำกับข้อมูลหรือประสบการณ์ต่างๆ และจะต้องสร้างความหมายให้กับสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยการให้ผู้เรียนอยู่ในบริบทจริง การประเมินผลการเรียนรู้ตามทฤษฎีนี้มีลักษณะที่ยืดหยุ่นกันไปในแต่ละบุคคล การประเมินควรใช้วิธีการที่หลากหลาย การวัดผลจะต้องใช้กิจกรรมหรืองานในบริบทจริงด้วย ซึ่งในกรณีที่ต้องจำต้องของจริงมา ก็สามารทำได้ แต่เกณฑ์ที่ใช้ควรเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในโลกความจริงด้วย

3.4 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน(Constructionism) แนวคิดของทฤษฎีนี้ คือ การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเอง

หากผู้เรียนมีโอกาสได้สร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้ความคิดเห็นนั้นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น หลักการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้ คือ ครูจะต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้เรียน เกื้อหนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการประเมินผลนั้นต้องมีการประเมินทั้งทางด้านผลงานและกระบวนการซึ่งสามารถใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การประเมินตนเอง การประเมินโดยครูและเพื่อน การสังเกต การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

3.5 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Theory of Cooperative or Collaborative Learning) แนวคิดของทฤษฎีนี้ คือ การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกันประมาณ 3 – 6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในลักษณะแข่งขันกัน ต่างคนต่างเรียนและร่วมมือกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้จะเน้นให้ผู้เรียนช่วยกันในการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาอาศัยกันในการเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด มีการสัมพันธ์กัน มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการวิเคราะห์กระบวนการของกลุ่ม และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานร่วมกัน ส่วนการประเมินผลการเรียนรู้ควรมีการประเมินทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวิธีการที่หลากหลายและควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และครูควรจัดให้ผู้เรียนมีเวลาในการวิเคราะห์การทำงานกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีโอกาสที่จะปรับปรุงส่วนบกพร่องของกลุ่ม

### หลักการของการเรียนรู้

หลักการของการเรียนรู้ คือ กระบวนการสร้างความรู้โดยนักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้เอง เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของนักเรียน ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถกำหนดหลักการที่ได้จากการปฏิบัติและสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างถูกต้อง เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับนักเรียน และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง ก่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง มีการแสดงออกทั้งการเขียนและการพูด (สุเทพ อ่วมเจริญ, ออนไลน์, 2549) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. **ขั้นประสบการณ์ (Experience)** ในการจัดการเรียน เนื้อหาที่ใช้ในการให้ความรู้หรือนำไปสู่การสอนทักษะต่างๆส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่นักเรียนมีประสบการณ์อยู่ก่อนแล้ว องค์ประกอบที่เป็นประสบการณ์นี้ผู้สอนจะพยายามกระตุ้นให้นักเรียนซึ่งมีประสบการณ์อยู่ก่อนแล้วดึงประสบการณ์ของตัวเองออกมาใช้ในการเรียนรู้ และสามารถแบ่งปันประสบการณ์ที่เหมือน

หรือแตกต่างไปจากตนเองได้ ขึ้นอยู่กับการใช้กระบวนการกลุ่มของผู้สอน การที่ผู้สอนพยายามให้นักเรียนดึงประสบการณ์มาใช้ในการเรียนจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งนักเรียนและผู้สอนดังนี้

1.1 นักเรียน การที่นักเรียนได้ดึงประสบการณ์ของตนเองออกมานำเสนอร่วมกับเพื่อนๆจะทำให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้รับโอกาสรับรู้เรื่องราวของคนอื่น ซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้ สมพันธภาพในกลุ่มนักเรียนเป็นไปอย่างดี

1.2 ผู้สอน ไม่ต้องเสียเวลาในการอธิบายหรือยกตัวอย่างนักเรียนฟัง เพียงแต่ใช้เวลาเล็กน้อยกระตุ้นให้นักเรียนได้เล่าประสบการณ์ของตนเอง ผู้สอนอาจใช้ใบชี้แจงกำหนดกิจกรรม ของนักเรียนในการนำเสนอประสบการณ์ ในกรณีที่นักเรียนไม่มีประสบการณ์ในเรื่องที่จะสอนหรือมีน้อย ผู้สอนอาจจะยกกรณีตัวอย่าง หรือสถานการณ์ก็ได้

2. ขั้นการสะท้อนและอภิปราย (Reflection and Discussion) นักเรียนจะได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ วิเคราะห์ นักเรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเอง จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้กว้างขวางขึ้น และผลสะท้อนความคิดเห็นเป็นการอภิปราย จะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย หรือมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้ นักเรียนจะได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม บทบาทของสมาชิกที่ดีที่จะทำให้งานสำเร็จ การควบคุมตนเองและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น องค์ประกอบจะช่วยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย การที่นักเรียนจะอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นได้มากน้อยแค่ไหน เป็นไปตามเนื้อหาที่จะสอนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับใบงานที่ผู้สอนจัดเตรียมซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นอภิปรายหรือตารางวิเคราะห์เพื่อให้นักเรียนทำได้สำเร็จ

3. ขั้นความคิดรวบยอด (Concept) เป็นขั้นที่นักเรียน ได้เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา หรือพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) เกิดได้หลายทางเช่น จากการบรรยายของผู้สอน การมอบหมายให้อ่านจากเอกสาร ตำรา หรือได้จากการสะท้อนความคิดเห็นหรืออภิปรายในองค์ประกอบที่ 2 โดยผู้สอนอาจจะสรุปความคิดรวบยอดให้จากการอภิปรายและการนำเสนอของนักเรียนแต่ละกลุ่ม นักเรียนจะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งความคิดรวบยอดนี้จะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือความเข้าใจในเนื้อหาขั้นตอนของการฝึกทักษะต่างๆ ที่จะช่วยทำให้นักเรียนปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

4. ขั้นการทดลอง/การประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application) เป็นขั้นที่นักเรียนได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดหรือผลิตขึ้นความคิดรวบยอดในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิ เล่นบทบาทสมมุติ ฯลฯ เป็นการแสดงถึงผลของความสำเร็จของ

การเรียนรู้ในองค์ประกอบที่ 1 ถึง 3 ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมในองค์ประกอบนี้ ในการประเมินผล การเรียนการสอนได้

### องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้

1. “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
2. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำ ความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น
3. “กระบวนการความรู้” เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการเรียนรู้ ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้าน ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อ สถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ จึงเกิดจากความเข้าใจความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยประสบการณ์ ซึ่ง การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ได้ผู้ศึกษาแนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ มาประยุกต์ใช้ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต่อเนื่อง ด้านการจัดช่วงลำดับ และด้านการบูรณาการ เนื่องจากแนวคิดของไทเลอร์ สะท้อนให้เห็นความต่อเนื่องในการจัดการปัญหา การจัดสิ่งที่มีคามง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนปัจจัยส่งเสริมที่นำไปสู่ความสำเร็จ และองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการ ป้องกันของภาคประชาสังคม และวิเคราะห์บทบาทของภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด



## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 1. ภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

แทนเนนบัม เวสชเลอ และ แมสซาริก (Tannenbaum, Weschler & Massarik, 1961) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่ง โดยมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของบุคคลอื่น

แบส (Bass, 1985) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไประดับสูง

ไวริช และคูนซ์ (Wehrich & Koontz, 1993) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่แสดงศิลปะหรือกระบวนการของการใช้อิทธิพลของบุคคลเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

แจ๊คสัน และฟริกอน (Jackson & Frigon, 1994) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

กริฟฟิน (Griffin, 1996 : 504) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

ยูคัล (Yuki, 1998 : 2) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดูบริน (Dubrin, 1998:2) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดาฟท์ (Daft, 1999:5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

แบส (Bass, 1981: 7-14) อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2530 : 8 – 9) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ ตามที่มีผู้ให้ไว้และจำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานของคุณลักษณะต่างๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Compliance) ภาวะผู้นำที่ทำให้สมาชิกกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ
5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือคล้อยตาม สมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่บังคับขู่เข็ญหรือใช้อำนาจ
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
8. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกัน
10. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานความสัมพันธ์บทบาทต่างๆในกลุ่มและควบคุมชี้นำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
11. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

ทัทสนา แสวงศักดิ์(2542:108) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้า หมายในสถานการณ์หนึ่ง

ไฟโรจน์ กลิ่นกุหลาบ(2542 : 72) และกิติ ชักคานนท์ (2543:21) ให้ความหมายคล้ายคลึงกันว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) รวบรวมนิยามของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Hemphill & Coons, 1957 ; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540)

ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย (Stogdill, 1974)

ภาวะผู้นำ เป็นการจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ (Richards & Engle, 1986)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติใช้กับงานประจำขององค์กร (Katz & Kahn , 1978)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการให้จุดมุ่งหมาย (ทิศทางที่มีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายาม และความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Jacobs & Jaques, 1990)

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะก้าวออกจากวัฒนธรรมเดิม เพื่อเริ่มกระบวนการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น (Schcin, 1985)

ภาวะผู้นำ คือ เป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านั้น (Drath & Palus, 1994)

ภาวะผู้นำ คือ การจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540)

## 2. คุณลักษณะของผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้วิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้นำประเภทนี้จะเสนอภาพที่โดดเด่นที่องค์กรให้ความสำคัญ สำคัญเป็นอันดับแรกและเสนอวิธีการที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้ง

ไว้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมากกว่าการพยากรณ์ หรือการคาดคะเนมีการบรรยายถึงรูปแบบความคิดในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานในองค์กรทั้งหมด

2. เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร (Masterful Communication Skills) เพื่อจูงใจบุคคลต่างๆ ได้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถใช้ภาษาที่สละสลวยไพเราะ (Colorful Language) มีการใช้คำอุปมาอุปไมย (Metaphors) และเปรียบเทียบกับสิ่งที่คล้ายคลึงกัน (Analogies)

3. เป็นผู้ที่มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Ability to Inspire Trust) มีความเชื่อว่าความมั่นคงของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะต้องกล้าเสี่ยงกับอาชีพเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สำคัญ

4. เป็นผู้ที่สามารถทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าเขามีความสามารถ (Able to Make Group Members Feel Capable) เทคนิคประการหนึ่งสำหรับการช่วยสมาชิกกลุ่มให้รู้สึกว่าคุณเป็นผู้มีความสามารถก็คือ การทำให้พวกเขาสามารถบรรลุความสำเร็จ ด้วยการทำให้โครงการที่ง่าย ๆ ก่อนแล้วผู้นำก็จะใช้วิธีกล่าวชมเชยแล้วมอบงานที่ยากขึ้นให้ทำตามลำดับ

5. เป็นผู้มีพลังและมุ่งมั่นที่การปฏิบัติให้บรรลุผล (An Energy and Action Orientation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีพลังและแสดงบทบาทเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา

6. เป็นผู้ที่มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับมีความเอื้ออาทรหรือให้ความอบอุ่นกับผู้อื่น (Emotional Expressiveness and Warmth) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็คือ ความสามารถที่จะแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย เช่น เป็นผู้ที่เข้าใจง่าย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ร่าเริง มีลักษณะที่เอื้ออารี และมีการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่ม

7. เป็นผู้ที่ชอบที่จะเสี่ยง (Romanticize Risk) เป็นลักษณะของผู้นำที่พอใจที่จะเสี่ยง โอกาสที่ยิ่งใหญ่ของคนที่มีการเปลี่ยนแปลงคือ การทำกิจกรรมอื่นๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อนความเสี่ยงเป็นสิ่งที่เพิ่มความสามารถพิเศษเพราะว่าจะช่วยให้เกิดความกล้า

8. เป็นผู้ที่ใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่น (ไม่ทำตามแบบดั้งเดิม) (Unconventional Strategies) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างกลยุทธ์ที่โดดเด่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญมักจะไม่นิยมแบบผู้อื่น มีความเฉลียวฉลาด และมีการเลือกใช้วิธีการรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์

9. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง (A Self – Promoting Personality) บุคคลเหล่านี้มักจะชอบให้ผู้อื่นรู้ว่าเขามีความสำคัญอย่างไร จะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกล้าแสดงออก

10. เป็นผู้ที่พยายามจะมีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด (Minimum Internal Conflict) เขาพยายามที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด มีความสบายใจและเกิดความพึงพอใจจากการบริหารงานของเขาให้มากที่สุด

สมชาย เทพแสง (2549) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์
2. ผู้นำสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigms)
3. ผู้นำการศึกษาที่มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง โดยพร้อมใจที่จะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ประโยชน์ต่อการศึกษา
4. มีการถ่ายโอน เปลี่ยนแปลงโดยยึดประเพณีวัฒนธรรมแนวใหม่
5. ผู้นำให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้
6. ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง องค์กรและบุคลากร โรงเรียน
7. ผู้นำควรใช้การฝึกอบรม การให้การศึกษาแก่บุคลากรทุกระดับ
8. สนับสนุนบรรยากาศในชั้นเรียนและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
9. ผู้นำการศึกษาต้องสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเตรียมการอย่างเพียงพอโดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยี เป็นการบริหารงานที่มีราคา
10. ผู้นำการศึกษาควรให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือ แก่บุคลากรในการพัฒนาผลงาน
11. ผู้นำการศึกษาเป็นผู้มีอารมณ์ดี มีความคิดจินตนาการสร้างสรรค์ มุ่งผลสำเร็จของงาน

สมชาย เทพแสง ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้วิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่างๆ ได้
2. ใช้หลักการกระจายอำนาจ (Empowerment) และหลักการมีส่วนร่วม (Participation)
3. เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและนอกองค์กร
4. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
5. มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และใช้ข้อมูลสถิติ ในการวิเคราะห์และตัดสินใจ
6. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือลูกน้อง

7. มีความสามารถในการสื่อสาร
8. มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ
9. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

สมชาย เทพแสง ได้กล่าวถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีลักษณะ 6 ประการดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน และกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
2. มีความเชื่อว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ผู้นำมีปรัชญาความเชื่อว่างค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ จึงต้องนำองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจัดสภาพบรรยากาศให้ทุกคนได้ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
3. เน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดการฝึกอบรมตามความต้องการและความจำเป็น ให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ
4. เป็นผู้มีการสื่อสารและนักฟังที่ดี ผู้นำให้หลักการสื่อสารที่มีประสิทธิผล คำนึงถึงข้อมูลข่าวที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร และพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะตลอดเวลา
5. ปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีการประเมินผลและรายงานความก้าวหน้า เพื่อพัฒนางานไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ
6. ใช้หลักการบริหารความเสี่ยง การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น และไม่เคร่งครัดจนเกินไปในบางครั้งเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานเกินกรอบหรือนโยบายได้ ถ้างานนั้นสามารถพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

สมชาย เทพแสง ได้กล่าวถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำแห่งจิตวิญญาณ ไว้ดังนี้

1. ผู้นำต้องตั้งอยู่ในหลักศีลธรรม จรรยา และสามารถเป็นแบบอย่างของประชาชน และบุคลากรต่างๆ ในองค์กรได้
2. ผู้นำต้องใช้หลักแห่งความเป็นจริง (Leading by Fact) โดยยึดถึงหลักแห่งเหตุผลมากกว่าความรู้สึก
3. ผู้นำต้องใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารและการจัดการ

4. ผู้นำต้องใช้หลักแห่งความสามัคคี
  5. ผู้นำต้องเป็นศูนย์รวมแห่งความศรัทธาและความเชื่อ
  6. ผู้นำต้องการรักษาสุขภาพจิตและสุขภาพกาย
  7. ผู้นำต้องพัฒนาตนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
  8. ผู้นำต้องใช้หลักแห่งความมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ
  9. ผู้นำต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- สมชาย เทพแสง ได้กล่าวถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้

ดังนี้

1. ผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้นำมีทักษะและความสามารถในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน
3. ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและเชื่อมั่นให้บุคลากร
4. ผู้นำเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ
5. ผู้นำต้องมีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการ ให้เกิดความประทับใจ
6. ผู้นำมีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระบุคลากรในการทำงาน
7. ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิด และได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี
8. ผู้นำให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศแบบมิตรภาพ
9. ผู้นำเน้นการกระจายและเพิ่มพลังแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและเป็นธรรม
10. ผู้นำต้องมีการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น

### 3. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### 3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership)

ทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดย แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เมื่องานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นัก-วิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ เนื่องจากในทศวรรษดังกล่าวนี้เกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์กรต่างๆอย่างมาก และผู้บริหารองค์กรต่างๆในสหรัฐอเมริกา มีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานเรื่องต่างๆเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

คำว่า บารมี เป็นคำที่มาจากภาษากรีก หมายถึง พรสวรรค์ที่พระเจ้าประทานมาให้เช่น ความสามารถที่จะทำนายเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตหรือสามารถทำสิ่งมหัศจรรย์ได้ (weber, 1947 cited in Yukl,1989)

ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป (Muchinsky,1997 : 374 ; citing Burns, 1978 ) ผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นเคารพและบูชาในตัวผู้นำในลักษณะที่เป็นวีรบุรุษเหมือนมนุษย์หรือเป็นเทพ เฮาส์ (รัตติกรณ จงวิศาล,2543;อ้างอิงจาก House, 1977) ได้เสนอทฤษฎีที่ชี้ว่าผู้นำแบบบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำแบบบารมีจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในตัวผู้ตาม 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม นอกจากนี้ ผู้นำแบบบารมีจะมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต ทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดีและมีความหมายมากขึ้น และผู้นำจะสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม (Behavior Modeling) และหากมีความจำเป็นผู้นำก็จะแสดงออกเพื่อกระตุ้นใจผู้ตามตามความเหมาะสมด้วย



### 3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ เบอร์น (Burns)

ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนเริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้นำทางการเมือง คือ เบอร์น (Burns, 1978) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำ เช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบ ที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบันในทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน” (Everyday Selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves) เบอร์นมีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีผลแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้ตามหรือเป็นผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้

เบอร์น (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538 : 50 – 51 ; อ้างอิงจาก Burns, 1978) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดหมายที่แสดงออกถึงค่านิยมแรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม เบอร์นเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัล เพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow ' Need Hierachy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการ- การซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายคือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเช่น อิศรภาพ ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนา จริยธรรมของโคลเบิร์ต แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น

สภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์นมีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

### 3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ แบส (Bass)

จากทฤษฎีของเบอร์น แบส (Bass, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Charismatic) และระบบแลกเปลี่ยน(Transactional) แบบสนิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กร มากกว่าการสนใจของตนเอง (Self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้ มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ แบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ กระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมีนอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิดแบบสโนว์เดนให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์น โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำงานที่ตรงความต้องการมีความชัดเจน ขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และแบบยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน แบบยอมรับว่าให้ผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปจะเป็นดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์, 2536)

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนองค์การที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่คิดว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

แบส (Bass, 1999 : 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านทางเครื่องมือพิเศษอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์

(Achievement) การบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well – being) ของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะทำให้หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศรัทธามากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสในปี ค.ศ. 1985 แบสได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามแบสวินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขึ้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า

แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 2-7 ;Bass,1999 : 20) ได้กล่าวว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างนั้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา ในต่างเชื้อชาติ และข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย แบส และ อโวลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจ

มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์การ

หลังจากการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยที่เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง คือ ตั้งแต่เบสเสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ. 1985 ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดล ภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2539 ; อ้างอิงจาก Bass & Avolio, 1994 : 4)

เบส และ อวอลิโอ ในปี ค.ศ. 1991 รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2539 อ้างอิงจาก (Bass, 1999 : 9 – 32 ; Bass, 1997b : 19 – 28 ; Bass & Avolio, 1994 : 2 -6 ; Bass & Avolio, 1993 : 114-122) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I's) คือ

1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership:II or CL ) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่

ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บาง

ปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

#### 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นส่วนตัว ผู้นำสนใจความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ(4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ (Bass, 1997a : 133)

#### 4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2547) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลอันก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง คือ

1. ผู้นำและผู้ตาม (Leaders followers) การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามเป็นแบบสองทางไม่ได้หมายความว่าเฉพาะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้น ดังนั้นผู้ตามก็สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้ เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

2. การมีอิทธิพล (Influence) เป็นกระบวนการของผู้นำ ในการสื่อสารความคิด เพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีแรงจูงใจ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. วัตถุประสงค์ขององค์การ (Organizational Objectives) และมีความท้าทายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีอิทธิพลและการกำหนดวัตถุประสงค์องค์การใดๆต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าต่อสังคมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. คน (People) ในการทำงานนั้นผู้นำและผู้ตามจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นอีกหลายคนหลายกลุ่มจึงจะต้องแสดงภาวะผู้นำ และช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จด้วย

กนกอร ชศไพบุตย์ (2546) ได้กล่าวถึงความรู้และทักษะพื้นฐานที่ต้องมีอยู่ในตัวของผู้นำและผู้บริหารอันเป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับทั้งผู้บริหารและผู้นำ ทักษะพื้นฐานนี้มี 10 ประการ ได้แก่

1. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติภารกิจโดยมีจุดประสงค์ร่วมกัน เป็นทีมงานถาวรหรือชั่วคราวก็ได้ ทีมงานมีสองลักษณะ คือ เป็นกลุ่มตามสายการบังคับบัญชา (Command Group) และกลุ่มเฉพาะงาน (Task Group) การสร้างทีมงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อระดมสรรพกำลังทั้งร่างกาย แรงใจ และความคิดในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสื่อสาร (Communicating) การสื่อสาร การสื่อความหมาย หรือการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือ



กลุ่มก็ได้ในทางสื่อสารนั้น ผู้ส่งมีความมุ่งหมายข้อใดข้อหนึ่ง หรือมากกว่าในสี่ประการ ดังต่อไปนี้คือ

- 2.1 การให้ข่าวสาร (Conveying Information)
- 2.2 การสั่งการหรือการแนะนำสั่งสอน (Commanding or Instructing)
- 2.3 การชักชวน (Influencing or Persuading)
- 2.4 การสร้างสัมพันธภาพ (Clarifying Relationship)

3. การจูงใจ (Motivation) การจูงใจมีความสำคัญกับผู้นำ เพราะผู้นำต้องสั่งการ และจูงใจสมาชิก หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำการต่างๆ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ โดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร

4. การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) การแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารในสังคมและองค์การใดๆ ต้องเผชิญกับปัญหาและความต้องการ การแก้ไขตัดสินใจที่ดีของผู้บริหาร ผู้ตัดสินใจจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง และรอบคอบ เข้าใจประเด็นปัญหาที่แท้จริง และประยุกต์เอาทฤษฎีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาด้วย

5. ทักษะในการบริหารจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ (Interpersonal Skill) ผู้นำต้องประเมินสถานการณ์ความต้องการของทีมงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตามเป้าหมายขององค์กรและงบประมาณที่เป็นจริงบุคลากรมีการพัฒนาที่ดีมีประโยชน์ มีคุณค่าและผลที่เกิดขึ้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง ผู้นำต้องเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มบุคคลแต่ละคนมีหลายสิ่งหลายอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะตัว ซึ่งทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น คุณลักษณะส่วนตัวความต้องการและอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

6. การประสานงาน (Co - Ordination) การประสานงานเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อที่จะให้ภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในหน่วยงานขนาดใหญ่จะมีการแบ่งงานเป็นฝ่ายหรือแผนกตามลักษณะเฉพาะ การประสานงานจึงยังมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การประสานงานเป็นการจัดบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันอย่างสัมพันธ์สอดคล้องกัน เพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ

7. มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้บุคคล ในหน่วยงานสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการตอบสนอง ทั้งความต้องการส่วนตน และทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยมนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันหรือปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความ

เจริญก้าวหน้า และมีการพัฒนาที่พึงประสงค์โดยการใช้ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม

8. ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยน (Flexibility) ผู้นำในยุคปัจจุบัน ต้องมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงความสามารถในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการ ผสมผสานเป้าหมายสำคัญของชาติ โครงการกิจกรรมที่มีการจัดลำดับก่อนหลัง ตามค่านิยมและปัจจัยอื่นๆ มีความสมดุลในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงคือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งหมายถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลใหม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานตามข้อมูลใหม่ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ หรืออุปสรรคที่ไม่คาดหวัง และเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วให้เข้ากับ สถานการณ์ใหม่ รวมทั้งเปลี่ยนความตั้งใจได้ ในการปรับเปลี่ยนผู้นำต้องอดทนต่อความกดดันมีความมั่นคงและมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ รวมทั้งมองคนในแง่ดี แม้ว่าจะอยู่ภายใต้ภาวะความลำบาก และสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมได้รวดเร็ว โดยรู้จักปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตส่วนตน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และพึงระลึกไว้เสมอว่าทุกอย่างปรับเปลี่ยนได้

9. การเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ( Professional Development Participative ) ความสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นพื้นฐานหลักของการเป็นผู้นำ คือ การรู้จักพัฒนาวิชาชีพของตนเองและการพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง การเป็นสมาชิกในวิชาชีพที่ตนครองอยู่รวมถึงการพัฒนาตนเอง การชี้แนะตนเอง เพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพเพื่อให้ตนเองเป็นมืออาชีพในวิชาชีพนั้นๆ ความรู้ในวิชาชีพเป็นความรู้ที่จำเป็นในการบริหารจัดการงานตามภารกิจหน้าที่ในตำแหน่งหรือสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ความรู้ในวิชาชีพ จะช่วยให้การวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

10. การจัดการเรื่องเงินและงบประมาณ (Leadership Competencies) คุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความรู้ในที่นี้คือรู้หลักการนั้น หมายถึง ความรู้คือการรู้งาน รู้หน้าที่ รู้เกณฑ์ ผู้นำต้องมีความรู้ในเรื่องการจัดการเรื่องเงินและงบประมาณเป็นอย่างดี

## 5. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (สันทัด สะศิวนิช, ออนไลน์,สืบค้น 12/02/2557) หมายถึง การที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

### 5.1 ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

5.1.1 สมาชิกทุกคนต้องรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน และมีความสำนึกผูกพันที่จะร่วมปฏิบัติการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นอย่างจริงจัง

5.1.2 สมาชิกของทีมรู้ถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของตนเอง และของเพื่อนร่วมทีมของตนเป็นอย่างดี

5.1.3 สมาชิกในทีมรู้กระจ่างถึงบทบาทของตนในการทำงานร่วมทีมและแสดงบทบาท ของตนได้อย่างเหมาะสม

5.1.4 มีกฎ ระเบียบ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมและคุ้มครองให้สมาชิกได้ปฏิบัติร่วมกัน ได้อย่างมีผลดี ปลอดภัย และราบรื่น

5.1.5 มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในระหว่างสมาชิก

5.1.6 มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อขจัดปัญหาขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

5.1.7 มีวิธีการที่สมาชิกร่วมปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

5.1.8 มีวิธีการที่ปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอในการสร้างความรู้สึกลงในระหว่างสมาชิกให้มีสำนึกในความเป็นกลุ่มหรือพวกเดียวกัน

5.1.9 มีวิธีการทำงานที่ดี

5.1.10 มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการร่วมทำงานอยู่เสมอ

## 5.2 หลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

5.2.1 มีอุดมการณ์ที่แน่นอน และสมาชิกทุกคนยอมรับ

5.2.2 ยึดมั่นในความถูกต้อง

5.2.3 ใช้หลักการประนีประนอม

5.2.4 ถือหลักการให้อภัยระหว่างกันเสมอ

5.2.5 มีสำนึกในเรื่องสัดส่วนการปฏิบัติงาน ไม่เอาเปรียบกัน

5.2.6 ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน

5.2.7 เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของเพื่อนสมาชิก

5.2.8 ถือหลักการไม่มุ่งเอาเด่นคนเดียว แต่ต้องดีร่วมกันทั้งทีม

5.2.9 รู้จักมองปัญหาให้เป็นเรื่องธรรมดา

5.2.10 เปิดใจกว้างระหว่างกัน

5.2.11 รู้จักแบ่งงาน และประสานงาน

5.2.12 มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร

5.2.13 ถือการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัดเสมอ

5.2.14 ยอมรับผิดเมื่อทำผิด

5.2.15 เมื่อมีความขัดแย้งต้องถือหลักการปรับมุมมองที่อาจแตกต่างกัน ให้มองในมุมมองเดียวกันได้

### 5.3 การสร้างทีมงาน

ผู้นำและนักบริหารสามารถสร้างทีมงานได้เป็นอย่างดี ถ้าใช้เทคนิคในการสร้างคน ด้วยการสร้างความมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายของงาน โดยมีความมุ่งมั่นอยู่ที่ประโยชน์ของงานและประโยชน์ของตนเองประกอบกัน แล้วสร้างมนุษยสัมพันธ์ในระหว่างบุคลากรที่ร่วมเป็นทีมงาน ให้มีสำนึกที่จะร่วมกันสร้างผลงานให้สำเร็จเป็นหนึ่งเดียว โดยจะต้องปฏิบัติดังนี้

5.3.1 ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองก่อน แล้วปรับตนเองให้เหมาะแก่การที่จะเป็นหัวหน้างาน

- การในหน้าที่ของตนมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรอื่น ๆ อย่างไร
- การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนมีพลังอำนาจที่จะควบคุมและคุ้มครองผู้ร่วมงานอื่น ๆ ได้อย่างไร
- บุคลิกภาพของตนมีจุดเด่นอะไรที่จะนำมาใช้ในทางปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ต่องานและต่อผู้ร่วมทีมงานได้บ้าง และจะใช้ได้อย่างไร
- จุดอ่อนของตนเองมีอย่างไรบ้าง และจะปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง สำหรับการร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างไร

5.3.2 รู้จักและเข้าใจสมาชิกทุกคนที่ร่วมทีมงาน

- ความใฝ่ฝันและเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของแต่ละสมาชิกแต่ละคนที่ร่วมทีมงาน
- วิธีการจูงใจที่จะนำมาใช้ได้ผลต่อสมาชิกแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกัน
- สำนึกในตนเองของสมาชิกแต่ละคนต่องานที่จะเข้าร่วมปฏิบัติเป็นอย่างไร

- ประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคน

- สมาชิกมองหัวหน้าทีมของตนด้วยทัศนคติอย่างไร

5.3.3 การประสานความเข้าใจในการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

- ทบทวนและตอกย้ำความสามารถและประสบการณ์ของทีมที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว เพื่อเสริมสำนึกแห่งความภาคภูมิใจ
- ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีมงาน การเคารพและให้ความสำคัญต่อกันระหว่างเพื่อนสมาชิกผู้ร่วมทีม
- ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีม

- ความสามัคคีในทีม
- กำลังขวัญของทีม
- การยอมรับบทบาทของหัวหน้าทีม

#### 5.3.4 กุศโลบายในการสร้างเสริมสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

- สร้างเสริมความไว้วางใจในระหว่างสมาชิกผู้ร่วมทีม
- สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนกันและกัน
- สร้างเสริมระบบและวิธีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน
- กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของทีม
- แสวงหาวิธีที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งในแนวทาง

ประนีประนอม

- ส่งเสริมให้สมาชิกของทีมระดมพลังความสามารถของตนมาใช้

ประโยชน์เพื่อสร้างผลงานของทีมให้ดียิ่งขึ้น

- มีวิธีการในการควบคุมและคุ้มครองที่ดี
- สร้างเสริมสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีลักษณะสนับสนุนการทำงาน

เป็นทีม

#### 5.4 ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม

5.4.1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน

5.4.2 รวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง

5.4.3 กำหนดคนโยบาย

5.4.4 กำหนดลักษณะงาน และแบ่งสรรสัดส่วนงานและทรัพยากรที่

จะต้องใช้

5.4.5 วางแผนงาน กำหนดกรอบขอบเขตของงาน รวมทั้งเงื่อนไขเวลา

5.4.6 มอบหมายงานตามความถนัดของสมาชิกในทีม

5.4.7 ติดตามสำรวจการปฏิบัติงานในบางส่วนก็ควรได้รับการ

ตรวจสอบในรายละเอียด

5.4.8 ทบทวนผลการดำเนินงาน เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จะต้องทบทวน

เพื่อปรับแผนงานตามสมควร

5.4.9 ประเมินผลงานเมื่อเสร็จ แล้วแจ้งให้สมาชิกร่วมทีมทราบ เพื่อ

ความภาคภูมิใจและถ้ามีสิ่งใดที่สมควรจะปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไปได้ก็จะตั้งเป็นข้อสังเกตไว้

## 5.5 ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน

5.5.1 บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงจัง ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย

5.5.2 ความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ เชื่อสัจต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน

5.5.3 มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

5.5.4 บทบาท (Role) สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น

5.5.5 วิธีการทำงาน (Work Procedure) สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

- การสื่อความ (Communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศ การสื่อความที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- การตัดสินใจ (Decision Making) การทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

- ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะได้รู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนี้มีความหมาย บรรารณาที่จะทำอีก

- การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

5.5.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม ทีมงานควรมีการประเมินผลการทำงาน เป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ โดยสมาชิกทุก

คนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด

#### 5.5.7 การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

- พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

- การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นระบบรางวัลที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คือ การที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม (Group base reward system)

### 5.6 กลยุทธ์ในการทำงาน

5.6.1 ร่วมใจ (Heart) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่รักและศรัทธาในหัวหน้างานที่ทำ และเพื่อน ๆ ร่วมงานว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน

5.6.2 ร่วมคิด (Head) หมายถึง การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตัวเขาเอง ต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Think like a team การทำงานจะราบรื่น ถ้าสมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5.6.3 ร่วมทำ (Hand) หมายถึง การร่วมมือ ลงมือทำงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ หน้าที่ใครก็รับไปทำ หรือที่เรียกว่า Work like a team ซึ่งทุกคนมีพันธะสัญญาที่จะต้องทำแผนทุกคน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกัน

5.7 ประโยชน์และอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะมีประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่างๆ คือ

5.7.1 สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

5.7.2 สร้างความมั่นคงในอาชีพ ช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้องค์การต่างๆ มักจะปรับระบบการประเมิน และให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าทั้งด้านการงาน รายได้ และอาชีพที่มั่นคง

5.7.3 สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า “One for all, all for one.” ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

5.7.4 เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากสมาชิกทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่นๆ โดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับ และมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาท (Roles) อย่างไร และในช่วงเวลาใดที่เหมาะสม

5.8 อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม อุปสรรค 9 ประการของทีมงาน (The Nine Barriers to Teamwork) ในวารสาร Personnel Journal ฉบับเดือนมกราคม 1988 ดังนี้

5.8.1 ความแตกต่างระหว่างบุคลิก (Personality Differences) ความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจจะเป็นปัญหาที่สำคัญต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันได้ เพราะเราแต่ละคนอาจจะมีอคติ (Bias) ต่อบุคคลอื่น ซึ่งมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพที่แตกต่างหรือทำให้เราไม่ชอบใจ ทำให้เราไม่ยอมติดต่อสื่อสาร หรือทำงานด้วย

5.8.2 การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม (Unequal Contributions) จะมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและความสามัคคีของทีม ผู้บริหารก็ต้องยอมรับว่าไม่มีความเสมอภาคอย่างแท้จริงในสังคม ดังนั้นถึงสมาชิกแต่ละคนจะมีส่วนร่วมทำงานไม่เท่ากันหรือมีความสามารถไม่เท่ากัน แต่เขาก็ควรจะแสดงความตั้งใจและเต็มใจในการเป็นสมาชิก ซึ่งเราอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าทีมที่จะต้องกำหนด และจัดสรรความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

5.8.3 การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม (No Sense of Belonging) ทีมในองค์การต่างๆ อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสมาชิกที่ทำงานร่วมกันนานพอที่จะรู้จักกัน และมีความเคารพซึ่งกันและกันมากนัก โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะมีความจำเป็น ที่จะต้องทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม จึงไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานให้กับทีมอย่างเต็มที่



5.8.4 ความล้มเหลวในการประเมิน (Failure of Evaluation) เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการติดตาม ตรวจสอบ รายละเอียด และได้รับข้อมูลจากการทำงานเพื่อกำหนดปัญหาและแนวทางแก้ไขในอนาคต ซึ่งจะอาศัยความสามารถในการตั้งคำถามให้ตรงประเด็น และค้นหาข้อมูลได้อย่างละเอียด โดยเฉพาะกับหัวหน้าทีม

5.8.5 อำนาจของผู้นำ (Power of the Leader) อาจเกิดขึ้นจากการยอมรับของสมาชิก หรือการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ผู้นำจะใช้อำนาจของตนในการผลักดันทีมงานให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเขาจะต้องรู้จังหวะในการใช้พระเดชพระคุณให้เหมาะสม มิเช่นนั้นจะสร้างปัญหาการไม่ยอมรับ และขาดความเชื่อถือในตัวผู้นำ

5.8.6 การขาดแคลนทางเลือก (To Be of Alternative) ทีมงานที่มีสมาชิกน้อยเกินไป หรือทีมงานที่มีเอกภาพสูง อาจจะมีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจจำกัด ดังนั้น เมื่อสมาชิกในทีมต่างรู้สึกพอใจกับแผนงานที่มีอยู่ และต้องการดำเนินงานให้เสร็จตามแผนโดยเร็ว ทำให้ไม่สนใจข้อมูลอื่นๆ และมองข้ามทางเลือกที่เป็นไปได้อื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานอาจจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง หรือไม่ได้รับผลตอบแทนที่สูงที่สุด

5.8.7 การปิดบัง (Concealment) ทีมงานมักประสบความล้มเหลวหากสมาชิกไม่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างกัน อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยสมาชิกจะเก็บงำข้อมูลสำคัญ และไม่ยอมเปิดเผยรายละเอียดเพิ่มเติมแก่ทีมงาน ทำให้กลุ่มตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งการปิดบังข้อมูลของสมาชิกมักจะมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 : เกรงว่าจะเป็นการทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น หรือเกรงว่าจะเกิดความขัดแย้งระหว่างกันในอนาคต

ประการที่ 2 : เกิดความรู้สึกที่ว่าหากเจ็บไข้จะปลอดภัย หรือพูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง ทำให้สมาชิกไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลและแสดงความคิดเห็น เพราะเกรงว่าจะเป็นที่สนใจจากบุคคลอื่นและอาจสร้างศัตรูโดยไม่จำเป็น

ประการที่ 3 : สมาชิกไม่มีความรู้สึกร่วมและไม่สนใจในทีม จึงไม่ใส่ใจที่จะติดตามและแสดงความคิดเห็น โดยเขาจะปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมาย แต่ไม่สนใจหรือใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือกับกลุ่ม

5.8.8 ขาดการวินิจฉัยทีมงาน (Short of Teamwork Diagnosis) ในทางปฏิบัติ ทีมงานส่วนใหญ่ต่างมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตน โดยละเลยการวิเคราะห์

และตรวจสอบตนเอง ทำให้ปัญหาต่างๆ ค่อยๆ ก่อตัวและขยายตัวลุกลามขึ้นอย่างช้าๆ เมื่อทีมงานเริ่มรู้ตัวว่ามีปัญหาที่อาจจะสายเกินไป

5.8.9 ขาดการกระจายข่าวสู่ระดับล่าง (Lack of Spreading News to Lower Level) นอกจากการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้ว การสื่อสารภายในทีมและกับสิ่งแวดล้อม จะมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของทีม ดังนั้น ทีมงานควรประกาศผลการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้รับทราบและทำความเข้าใจ

เห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ ที่สร้างความล้มเหลวให้กับทีมงาน มักจะเกิดขึ้นจากปัญหาภายในทีมและเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและสมาชิกในทีมจึงต้องหมั่นติดตามตรวจสอบ และแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้น โดยมี ระบบเตือนภัยขั้นต้น (Early Warning System) อย่าปล่อยให้เรื่องเล็กน้อยลุกลามจนกลายเป็นปัญหาที่ซับซ้อน และยากแก่การแก้ไข

## 5.9 หลักการสำคัญของการพัฒนาทีมงาน

ปกติการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบด้วยหลักการ (Principles) ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบสำคัญในการทำงานนั้น ๆ และส่วนประกอบทางด้านเทคนิค (Technique) ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น ได้แก่

5.9.1 การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความไว้นับถือเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกทีนำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

5.9.2 การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย จะเป็นบันไดขั้นสำคัญที่เปิดโอกาสในการประสานความรู้สึก และประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจจากการพูดคุย ซักถาม และโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้ช่องว่าง (Gap) ของความระแวงและความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยของแต่ละคน หรือที่เรียกตามภาษาพูดว่า “พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง”

5.9.3 การปรึกษาหารือกัน โดยเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย เมื่อเกิดปัญหาหรือความรู้สึกขัดแย้งระหว่างกัน โดยการนำประเด็นปัญหาหรือ ข้อขัดแย้งมาแจกแจง วิเคราะห์ และร่วมกันพิจารณา

5.9.4 การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน อาจทำได้โดยการอาศัยกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (Participation) ตามขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน

5.9.5 การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัล หรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนต้องเสริมสร้างความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน

## 6. การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน การสื่อสารจะช่วยให้ทีมงานมีความคิด แนวทางปฏิบัติ และ การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

### 6.1 รูปแบบของการสื่อสาร

ปกติการสื่อสารระหว่างบุคคลมีหลายลักษณะ ซึ่งอาจมีความเหมาะสมแตกต่างกันในหลายสถานการณ์ และจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่างกัน โดยการสื่อสารแต่ละรูปแบบจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน เรียกว่า “เครือข่ายการสื่อสาร (Communication Network)” ซึ่งเราสามารถแบ่งการติดต่อสื่อสาร ออกเป็น 5 ประเภท คือ

6.1.1 การสื่อสารแบบลูกโซ่ (Chain Network) เป็นเครือข่ายการสื่อสารที่สมาชิกแต่ละคนจะติดต่อสื่อสารกับสมาชิกคนอื่นที่อยู่ถัดจากเขาเท่านั้น ทำให้การเคลื่อนที่ของข้อมูลไม่เป็นอิสระ เนื่องจากมีข้อจำกัดในการประสานงาน และเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ถัดไปเท่านั้น ทำให้ข้อมูลในการสื่อสารอาจเบี่ยงเบน

6.1.2 การสื่อสารแบบดั่ง Y (Y Network) เป็นเครือข่ายการสื่อสารที่สมาชิกคนกลางจะทำหน้าที่รับและกระจายข่าวสารให้กับสมาชิกคนอื่น ๆ และสมาชิกคนอื่นก็จะติดต่อสื่อสารแบบลูกโซ่กับสมาชิกที่อยู่ถัดจากเขา โดยสมาชิกที่อยู่ ณ จุดตัดที่คอของ Y จะเป็นศูนย์กลางและมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการสื่อสารของทีม ซึ่งอาจจะใช้สมาชิกมากกว่า 1 คนมาช่วยกันปฏิบัติงาน

6.1.3 การสื่อสารแบบวงล้อ (Wheel Network) หรือ การสื่อสารแบบดาว (Star Network) เป็นเครือข่ายการสื่อสารที่มีสมาชิกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการติดต่อสื่อสารของทีม โดยเขาจะเป็นผู้รับ-ส่งข่าวสาร และสร้างความเข้าใจกับสมาชิกคนอื่น ซึ่งบางครั้งเขาอาจเป็นผู้ตัดสินใจ และสั่งงานให้สมาชิกคนอื่นปฏิบัติตาม หรือเป็นผู้นำของกลุ่มนั่นเอง

6.1.4 การสื่อสารแบบวงกลม (Circle) เป็นเครือข่ายการสื่อสารที่สมาชิกแต่ละคนจะติดต่อสื่อสารกับสมาชิกที่อยู่ถัดไปทั้งสองข้างในเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร โดยทุกคนในกลุ่มจะมีฐานะเท่าเทียมกัน ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจในทีม แต่อาจมีปัญหาในการ

ปฏิบัติงานร่วมกัน เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนจะเท่าเทียมกัน จึงไม่มีคนสั่งงานและตัดสินใจอย่างเด็ดขาด

6.1.5 การสื่อสารแบบทุกช่องทาง (All-channel Network) เป็นเครือข่ายการสื่อสารที่สมาชิกทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้โดยตรง ทำให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเคลื่อนที่ได้อย่างอิสระ สมาชิกสามารถพูดจา ปรับความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยไม่ต้องผ่านบุคคลที่สาม ทำให้ข่าวสารข้อมูลถูกส่งจากต้นทางไปยังผู้รับสารแต่ละคน ซึ่งจะมีความถูกต้องและไม่เบี่ยงเบน

## 6.2 อุปสรรคในการรับข่าวสาร

สามารถพิจารณาอุปสรรคในการรับข้อมูลข่าวสารของบุคคลหรือกลุ่มออกเป็น 4 ประเภท คือ

6.2.1 การเลือกเข้าถึง (Selection Exposure) ปกติบุคคลจะไม่เข้าถึงและรับข้อมูลข่าวสารทุกรูปแบบ แต่จะเข้าถึงข่าวสาร หรือช่องทางที่เขารู้สึกพอใจ หรืออาจจะอยู่ในพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพียงบางประเภทเท่านั้น ซึ่งจะมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มที่เกิดจากสมาชิกที่มีลักษณะร่วมกัน เช่น ความสนใจ ค่านิยม และบรรทัดฐาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้กลุ่มแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน การเข้าถึงและรับทราบข้อมูลที่มีรูปแบบเดียวกัน

6.2.2 การเลือกสนใจ (Selective Attention) นอกจากข้อจำกัดในการเข้าถึงแล้ว บุคคลแต่ละกลุ่มจะเลือกให้ความสนใจในข่าวสารที่ตนให้ความสำคัญ หรือเห็นว่ามีความสำคัญ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ในขณะนั้นว่า บุคคลมีความสนใจในเรื่องใด ซึ่งถ้าหากได้รับทราบข่าวสารที่ไม่อยู่ในความสนใจก็จะปล่อยให้ผ่านไป ไม่จดจำ หรือนำมาใช้

6.2.3 การเลือกรับรู้ (Selective Perception) บุคคลและกลุ่มเลือกรับข้อมูลเข้ามาประมวลผล ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ตนอาจเคยชิน สนใจ ทำให้เขาไม่สนใจข้อมูลอื่นที่ส่งมาพร้อมกัน ทำให้การรับรู้ และเข้าใจข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ขาดความสมบูรณ์ และแต่ละคนจะทำความเข้าใจกับเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไป

6.2.4 การเลือกจำ (Selective Retention) บุคคล และ กลุ่ม ทำการเลือกที่จะเก็บข้อมูลต่าง ๆ ไว้ในความทรงจำ เพราะเราไม่สามารถที่จดจำทุกเรื่องที่เกิดขึ้นได้ บุคคลจึงเลือกที่จะจำในบางเรื่อง และลืมเรื่องอื่น ๆ ไป เพียงแต่ว่ากระบวนการในการจำและลืมนั้นจะเกิดขึ้นโดยเราไม่ตั้งใจ ทำให้เราจำในบางเรื่องที่ไม่สำคัญ หรือลืมเรื่องที่ต้องการจะจดจำ

## 7. การตัดสินใจ

### 7.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) (ออนไลน์, สืบค้น 11/02/2557) หมายถึง กระบวนการพิจารณาถึงปัญหาและโอกาสต่าง ๆ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดทางเลือก แล้วเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การตัดสินใจมี 6 ลักษณะดังนี้

7.1.1 การตัดสินใจโดยขาดการตอบสนอง (Decision by Lack of Response) คือ การตัดสินใจของกลุ่มเมื่อเกิดปัญหาขึ้น และก็จะมีความคิดหนึ่งที่เสนอขึ้นมา โดยกลุ่มยอมรับโดยปราศจากการโต้เถียงกัน ทำให้ความคิดอื่นถูกมองเลยผ่านไป อาจจะทำให้สูญเสียโอกาสในการวิเคราะห์และเลือกทางเลือกอื่นที่เหมาะสมกว่า

7.1.2 การตัดสินใจโดยบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ (Decision by Authority Rule) คือ การตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้มีอำนาจหน้าที่ หรือตำแหน่งในการตัดสินใจและมักจะเป็นหัวหน้าทีม ดังนั้นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจว่าเขามีทักษะและวิธีการที่ดี ได้รับการยอมรับ ตลอดจนนำความคิดไปปฏิบัติได้จริงเพียงใด

7.1.3 การตัดสินใจโดยคนกลุ่มน้อย (Decision by Minority Rule) คือ การตัดสินใจโดยคนกลุ่มน้อยที่มีอำนาจและอิทธิพลในทีม ปกติจะมีบุคคล 2 - 3 คน ที่สามารถครอบงำหรือชักจูงการตัดสินใจของกลุ่ม โดยชี้นำ กระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลอื่นในทีมยอมปฏิบัติตามที่พวกเขาต้องการ ทั้งที่เต็มใจหรือไม่ก็ตาม ทำให้คุณภาพของการตัดสินใจและอนาคตของทีมอยู่ในมือของคนกลุ่มน้อย

7.1.4 การตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ (Decision by Majority Rule) คือ การตัดสินใจโดยยึดตามมติของเสียงส่วนใหญ่ในกลุ่มที่อาจจะใช้วิธีการทางตรง หรือทางอ้อม ปกติการตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่จะมีคู่ไปกับระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยในองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและความเต็มใจที่จะนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

7.1.5 การตัดสินใจโดยใช้วิธีหาข้อสรุปร่วม (Consensus) คือ วิธีการตัดสินใจโดยการเลือกที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วย ซึ่งอาจจะมากกว่าหนึ่งทางเลือก และนำมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน จนสมาชิกอื่นที่คัดค้านก็จะรับฟัง ยอมรับ และตกลงทำตามด้วย

7.1.6 การตัดสินใจแบบเอกฉันท์ (Decision by Unanimity) คือ การตัดสินใจที่สมาชิกทุกคนตกลงยอมรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ ด้วยความเข้าใจและเห็นด้วยกับแนวความคิดของกลุ่ม ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่ค่อนข้างเป็นอุดมคติ และเกิดขึ้นยากในชีวิตจริง

การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะไม่จำกัดการตัดสินใจของตนอยู่แค่วิธีการใดเพียงวิธีเดียว แต่จะเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหานั้นมากที่สุด ซึ่งจะขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นำ และทีมงานด้วยเหมือนกัน

7.2 **ขั้นตอนในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ** (เกสรีน สิงห์แดง,ออนไลน์, สืบค้น 12/02/2557) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ขั้นตอนคือ

7.2.1 ทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในเหตุผลสำหรับการตัดสินใจ

7.2.2 วิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจ

7.2.3 ตรวจสอบทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหาโดยพิจารณาถึงผลที่อาจเกิดตามมาด้วย

7.2.4 การนำเอาผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

7.2.5 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำ หรือ หัวหน้าทีมควรทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ ในการทำงานตามบทบาทของผู้นำ คือ การแบ่งงาน กระจายงานให้สมาชิกทุกกลุ่มตามความรู้ ความสามารถ สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำ ต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการให้การสนับสนุนนำทีมให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน

7.2.6 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่ดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการ ที่ทำงานด้วยการทบทวนงาน และทำให้ทีมงาน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำรู้จักคิด การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีม

7.2.7 การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพพยายามที่จะรวบรวมทักษะต่างๆ ของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่แล้ว ก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาคนให้มีความสามารถสูงขึ้น อันจะมีผลดีในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความรู้ในการบริหารคนสามารถสอนพัฒนาคนให้มีลักษณะที่ดีขึ้น

## 8. การวางแผน

ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องการทำงานให้สำเร็จ และมีความคิดหลายอย่างที่จะหาวิธีให้งาน บรรลุเป้าหมาย ความคิดของผู้บริหารอาจเลื่อนลอยไม่ชัดเจนอาจเป็นไปได้หรือเป็นไปได้ไม่ได้ แต่สิ่งที่ทำให้ความคิดของผู้บริหารเป็นความจริงก็คือแผน หากขาดการวางแผนหนทางที่จะบรรลุผลก็เป็นไปได้ยาก แผนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์การพยายามที่จะทำให้อะไรดีขึ้นกว่าที่กำลัง

กระทำอยู่และพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จริง

### 8.1 ความหมายของการวางแผน

คือ กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น หากจะกล่าวในแง่ของสถานการณ์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับ 2 อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางก็คือจะทำอะไร วิธีการก็คือจะทำอย่างไร

### 8.2 วัตถุประสงค์ในการวางแผน

8.2.1 การวางแผนทำให้รู้ทิศทางในการดำเนินงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้ทิศทางการทำงานก็สามารถประสานงานกัน รู้ว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรจะได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากไม่มีการวางแผน นอกจากไม่รู้ว่าจะจุดหมายปลายทางอยู่ที่ไหนแล้วก็ยังก่อให้เกิดการสูญเสียหรือสิ้นเปลืองทรัพยากรอีกด้วย

8.2.2 การวางแผนทำให้ลดความไม่แน่นอนลง เพราะผู้บริหารจะมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างแน่วแน่ สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขณะเดียวกันก็เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

8.2.3 การวางแผนทำให้ลดความเสียหายการซ้ำซ้อนกันของงานที่ทำ เนื่องจากการวางแผนทำให้รู้ทั้งวิธีการและเป้าหมายของงานจึงทำให้มีความชัดเจนในการทำงาน รู้ว่ากิจกรรมใดควรทำก่อนหลังอย่างไร การซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองจึงไม่เกิดขึ้น

8.2.4 การวางแผนทำให้รู้มาตรฐานในการควบคุม หน้าที่ขั้นสุดท้ายของการบริหารคือ การควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด กิจกรรมที่สำคัญของการควบคุมคือ มาตรฐานที่ให้เปรียบเทียบกับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง การวางแผนจึงกำหนดมาตรฐานได้แน่นอน ชัดเจนว่าต้องให้ได้ผลงานอย่างไร

เครื่องมือช่วยในการวางแผน เครื่องมือที่ใช้มี 3 อย่างคือ การพยากรณ์ซึ่งจะทำให้คาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ การหาจุดเด่น เพื่อจะหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้วางแผน การให้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้แผนเป็นที่ยอมรับ การใช้ภาพเพื่อให้เห็นได้ชัดเจน และการใช้ที่ปรึกษาวางแผนเพื่อช่วยให้แผนซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 9. แรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

### 9.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

สำหรับโลเวลล์(Lovell, 1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมแจน (Domjan, 1996:199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดริเริ่มเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

### 9.2 ลักษณะของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

9.2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯสิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

9.2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง



คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

## 10. ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ทำให้เกิดแรงจูงใจ

### 10.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

### 10.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

## 11. แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

## 12. สิ่งเร้าใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

## 13. การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

13.1 การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไป  
ขาดสมาธิ

13.2 การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

13.3 การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

## 14. การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

### 15. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

### 16. การส่งเสริมความปลอดภัย

การส่งเสริมความปลอดภัย หมายถึง การดำเนินงานให้คนทำงานเกิดความปลอดภัย โดยการอบรมให้มีความรู้ สร้างความสนใจให้เกิดขึ้น

16.1 ผู้บริหาร ต้องตระหนักและเห็นชอบในการส่งเสริมความปลอดภัยด้วยความเต็มใจ

16.2 จัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

16.3 สร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย เช่น การจัดทำโปสเตอร์

จึงกล่าวได้ว่าแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะ เป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านั้น โดยก้าวออกจากวัฒนธรรมเดิม รวมทั้งสามารถสื่อสารจูงใจให้บุคคลอื่นๆ ร่วมปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ และเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด ซึ่งการศึกษาบทบาทภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอรัปชั่น กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด นั้น ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัย และกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงาน เนื่องจากการบริหารราชการแผ่นดินหลังการปฏิรูประบบราชการเมื่อ ปี พ.ศ.2545 ได้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น ผู้นำในท้องถิ่นจึงกลายเป็นผู้มีอำนาจและบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเหตุการณ์มหาอุทกภัย ซึ่งเป็นภัยพิบัติฉุกเฉิน การวางแผนการบริหารจัดการปัญหา การสื่อสาร การเจรจา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำพาประชาชนให้ก้าวผ่านภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นไปได้

## ข้อมูลพื้นฐานและนครปากเกร็ดโมเดลของเทศบาลนครปากเกร็ด

นครปากเกร็ดโมเดล (กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด,ปี 2557)

“การแก้ปัญหาน้ำท่วมปากเกร็ด ฟุ้งตะวันออก แม่น้ำเจ้าพระยาต้องมีแผนต่อเนื่อง แผนฉุกเฉิน ปัญหาทั้งน้ำเหนือและน้ำฝนจะต้องมีที่ให้น้ำไป อย่างไรก็ตามน้ำก็ต้องมาจากแม่น้ำเจ้าพระยา ปัญหาน้ำท่วมไม่ใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ต้องรู้น้ำ รู้พื้นที่ และเตรียมรับ ใช้ปัญหาเฉพาะหน้าให้น้อยที่สุด ต้องหาพื้นที่ให้น้ำไหล หากน้ำมาก ไม่ใช่ขวางทางน้ำ”

วิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด แจ้งแนวทางการแก้ปัญหาน้ำท่วมปากเกร็ดไว้เมื่อหลังวิกฤตปี 2538 และนับจากนั้นเป็นต้นมา เทศบาลได้เริ่มดำเนินป้องกันริมแม่น้ำเจ้าพระยา โดยประสานกรมโยธาธิการและผังเมืองในการป้องกันน้ำเหนือ จัดทำโครงการป้องกันน้ำท่วมและระบายน้ำฝั่งตะวันออก แม่น้ำเจ้าพระยา พื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด ด้วยการก่อสร้างแนวคันกั้นน้ำริมแม่น้ำเจ้าพระยาตั้งแต่ คลองบ้านใหม่ จนถึงทำน้ำปากเกร็ด โครงการแล้วเสร็จประมาณปี 2545 ซึ่งโครงการนี้ถือเป็นแนวสำคัญในการแบ่งเบาภาระน้ำท่วมในพื้นที่ริมน้ำปากเกร็ดและช่วยกระชับพื้นที่น้ำท่วมในปากเกร็ดได้ แต่เทศบาลก็ยังคงวางแผนคันกั้นน้ำและปรับปรุงระบบระบายน้ำในพื้นที่ให้เหมาะสมในกรณีฉุกเฉินด้วย จึงจะป้องกันน้ำได้

วิสัยทัศน์ นครปากเกร็ดโมเดล

น้ำต้องมีทางไป หลีกเลี่ยงไม่ขวางทางน้ำ

สร้างชุมชนให้รู้และเข้าใจ บริหารงานท้องถิ่นให้พร้อมรับมือ

1. ข้อมูลพื้นฐานและทรัพยากรในการบริหารจัดการน้ำ (กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด,ปี 2557)

- พื้นที่ที่ต้องป้องกัน 36.04 ตร.กม. เป็นพื้นที่ลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา
- ถนนโครงข่ายสายหลัก สายรองในพื้นที่ จำนวน 12 สาย ระบบท่อระบายน้ำ ความยาว 22.7 กม.
- คลองสาธารณะระบายน้ำจากตะวันออกสู่แม่น้ำเจ้าพระยา จำนวน 10 สาย คลองแนวทิศเหนือ ใต้ จำนวน 7 สาย ความยาวรวม 48.4 กม.
- ประชากร 180,000 คน คริวเรือน 80,000 คริวเรือน ความหนาแน่น 4,994 คน/ตร.กม
- รายได้ 900-1,000 ล้านบาท ต่อปี
- จำนวนบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด 904 คน
- จิตอาสา, ชุมชน 5,000 คน

- สมาชิกเครือข่าย 4,500 คน
- รถยนต์ปฏิบัติงาน 58 คัน
- เครื่องผลักดันน้ำ 5 เครื่อง
- เครื่องสูบน้ำ 60 เครื่อง
- เรือปฏิบัติการ 12 ลำ
- สถานีสูบน้ำ 17 สถานี
- บ่อสูบน้ำ 22 บ่อ
- งบประมาณดำเนินการฉุกเฉินแก้ปัญหาท่วม 150 ล้านบาท(จากงบประมาณเทศบาลและเงินสะสมของเทศบาล)

## 2. ข้อมูลดำเนินการ ปฏิบัติการตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2554

### 2.1. วัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันน้ำ

- กระสอบทราย	2,500,000	ใบ
- ทราย	93,000	ลบ.ม.
- จำนวนดินทำคันดิน	96,000	ลบ.ม.
- จำนวนหินคลุก	8,000	ลบ.ม.
- ถุงBIG BAG	1,000	ใบ
- ไม้/แผ่นพื้นสำเร็จรูป	25,000	แผ่น
- ถังน้ำมัน	900	ใบ

### 3.2 ข้อมูลการปฏิบัติงานป้องกัน

- จุดวางแนวกระสอบทราย	17	จุด
- จุดวางแนวแผ่น ค.ส.ล.	5	จุด
- จุดวางแนวดินเหนียว	33	จุด
- จุดวางแนวBIG BAG	2	จุด
- จุดวางแนวสะพานทางเดินไม้	16	จุด
- จุดวางแนวสะพานทางเดิน ค.ส.ล.	11	จุด

### 3.3 ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือบรรเทาทุกข์

- คราวเรือและผู้ประสบภัย	2,611	คราวเรือ (7,833คน)
--------------------------	-------	--------------------

(จาก 80,000 คราวเรือ)

- จำนวนถุงยังชีพของเทศบาล	1,500	ถุง
- ถุงยังชีพจากหน่วยงานอื่น	11,730	ถุง
- การตรวจเยี่ยมผู้ประสบภัยโดยเทศบาล	25	ครั้ง
- โดยหน่วยงานอื่น	10	ครั้ง
- คริวเรือที่ได้รับการช่วยเหลือ 2,000บาท	1,930	คริวเรือ
- คริวเรือที่ได้รับการช่วยเหลือ 5,000บาท	2,374	คริวเรือ
- จำนวนชุมชนที่ประสบภัย	6	ชุมชน
- การออกแจกยาเวชภัณฑ์	1,349	คริวเรือ
- การออกตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุ	116	ราย
- EM BALL	6,900	ลูก
- น้ำ EM รักษาคุณภาพน้ำ	150,000	ลิตร
- จัดทำอาหารช่วยผู้ประสบภัย, อาสาสมัคร	120	มื้อ
- การช่วยเหลือศูนย์ฟื้นฟู	3,060	คน
- วัดริมน้ำที่ประสบภัย	6	แห่ง

(วัดคู้, วัดกลางเกร็ด, วัดเกาะพญาเจ่ง, วัดบางพุดนอก, วัดโพธิ์บ้านอ้อย,

วัดสนามเหนือ)

- โรงเรียนสังกัดเทศบาลที่ประสบภัย	2	แห่ง
- ผู้บริจาคสิ่งของ/ทรัพย์สินช่วยเหลือ	23	ราย
- จำนวนเงินรับบริจาค	175,396	บาท

(ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554)

### 3.4 ข้อมูลการประชาสัมพันธ์แจ้งเตือน

- จำนวนผู้แจ้งขอความช่วยเหลือ	1,569	ราย ผ่าน ศปก.ปากเกร็ด
- จำนวนป้ายประชาสัมพันธ์แจ้งเตือน	167	ป้าย
- จำนวนประกาศแจ้งเตือน	10	ประกาศ
- ช่องทางการประชาสัมพันธ์	7	ช่อง

(เว็บไซต์เทศบาล, หน้าfacebook Fanpage ของเทศบาลนครปากเกร็ดและงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, เสียงตามสาย, ใบปลิว, รถประชาสัมพันธ์, สายด่วนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 0 2583 7788 และ 1132, SMS)

- ชุมชนที่ใช้เสียงตามสายในการประชาสัมพันธ์	28	ชุมชน
- จำนวนข่าวประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเทศบาลนครปากเกร็ด	161	ข่าว

- จำนวนสมาชิกรับแจ้งข่าวสาร SMS

2,597 เบอร์

### 3. วิธีการทางเทคนิค และภูมิปัญญาในการวางคันกั้นน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมของเทศบาลนครปากเกร็ด

โดยสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เสี่ยงภัยน้ำท่วม เนื่องจากมีแนวเขตติดกับแม่น้ำ ลำคลอง ทั้งสี่ด้าน เทศบาลนครปากเกร็ดตั้งอยู่ตามแนวทางแม่น้ำเจ้าพระยา ความยาวประมาณ 10 กม. ด้านทิศตะวันตก

ด้านทิศเหนือติด อบต.บ้านใหม่ ซึ่งมีคลองรังสิตประยูรศักดิ์ อยู่ด้านทิศเหนือ มีความยาวประมาณ 4 กม.

ด้านทิศตะวันออก ติดคลองประปาตลอดแนว มีความยาวประมาณ 8.5 กม.

ด้านทิศตะวันตก ติดแม่น้ำเจ้าพระยา มีความยาวประมาณ 10 กม.

ด้านทิศใต้ ติดคลองบางตลาดตลอดแนว มีความยาวประมาณ 6.5 กม.

การพิจารณาสภาพทางภูมิศาสตร์ ประกอบกับข้อมูลน้ำในการวางคันกั้นน้ำ และระดับความสูงของคันเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการ พื้นที่ริมน้ำเป็นวัด เป็นชุมชน โรงเรียน อาคารพักอาศัย บางส่วนเป็นทางเดินแคบๆ เป็นโรงงานอุตสาหกรรม เทศบาลจึงต้องกำหนดแนวทางการจัดทำคันกั้นน้ำ ให้เหมาะสมกับลักษณะชุมชน สภาพพื้นที่และทิศทางไหลของน้ำ ดังนี้

3.1. แนวกระสอบทราย และเสริมไม้ค้ำยัน บริเวณตลาดเก่าริมน้ำปากเกร็ด, ชุมชนปากด่าน, ซอยคานเรือ พื้นที่ติดแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นทางเดินเท้าที่มีความคับแคบ ทำให้ต้องมีทำการป้องกันน้ำล้นตลิ่งโดยการใช้นวกระสอบทรายเรียงเป็นหลัก โดยได้ทำแนวกระสอบทรายป้องกันมีความสูงเฉลี่ยประมาณ 3.00 เมตร รทก.

3.2. แนวกำแพงดินเหนียวและกระสอบทรายบริเวณ พื้นที่ติดแม่น้ำเจ้าพระยา ด้านทิศเหนือมีพื้นที่กว้างพอที่เครื่องจักรสามารถทำงานได้โดยใช้ดินเหนียวมาทำการปั้นกำแพงเชื่อมดินป้องกันน้ำ บริเวณวัดช่องลมมีคันดินเหนียว ระดับความสูงเฉลี่ย 3.50 เมตร ฐานกว้างเฉลี่ย 5.00 เมตร ความยาวประมาณ 300 เมตร(ในปี 2554 ได้ทำการเสริมระดับความสูงเฉลี่ยเป็น 4.50 เมตร ฐานกว้างเฉลี่ย 8.00 เมตร, วัดสลักเหนือ(คลองส้ม) มีคันดินเหนียว ระดับความสูงเฉลี่ย 2.50 เมตร ฐานกว้างเฉลี่ย 3.50 เมตร ยาวประมาณ 200 เมตร, วัดสนามเหนือ มีคันดินเหนียว ระดับความสูงเฉลี่ย 3.50 เมตร ฐานกว้างเฉลี่ย 5.00 เมตร ยาวประมาณ 60 เมตร, บริเวณถนนสุขาประชาสรรค์2 (ซอยวัดกุ) มีฐานกว้างเฉลี่ย 3.50 เมตร ความสูงเฉลี่ย 2.00 เมตร ตลอดตามความยาวถนน เป็นระยะทางประมาณ 4 กิโลเมตร ซึ่งในปี 2554 มีวัดที่มีน้ำทะลุจากพื้นขึ้นมาอยู่ 4 วัด และมีพื้นที่ของเอกชนที่มีน้ำทะลุผ่านแนวป้องกันน้ำท่วมเข้ามาจำนวน 9 แห่ง แต่น้ำที่ทะลุเข้ามาที่เข้ามามากที่แนวคันดินพื้นที่ชั้นใน บริเวณถนนสุขาประชาสรรค์2 (ซอยวัดกุ) ทำให้พื้นที่ชั้นในปลอดภัย

จากน้ำที่มีการทะลักเข้ามา , เกาะกลางถนนติวานนท์ มีฐานกว้างเฉลี่ย 3.50 เมตร ความสูงเฉลี่ย 1.50 เมตร จากสะพานนวพลวีตลอดแนวไปจนถึงถนนติวานนท์และยาวตามแนวถนนติวานนท์ไปทางทิศเหนือจนถึงคลองบ้านเก่าแล้วรับเข้าซ่อมแซมรอยรั่ว เร่งสูบน้ำออกจากพื้นที่โดยสถานีสูบน้ำ คลองบ้านเก่า ทำให้น้ำทะลักเข้ามามีระดับที่ลดลงและแห้งภายใน 2 วัน และแนวคลองประปา ในปี 2554 ได้มีปัญหาน้ำล้นทะลักจากคลองประปา เทศบาลได้ทำคันดิน มีฐานกว้างเฉลี่ย 3.50 เมตร ความสูงเฉลี่ย 1.50 เมตร ตลอดตามความยาวถนนเป็นระยะทางประมาณ 10 กิโลเมตร จากเขตพื้นที่ของ อบต.บ้านใหม่ บริเวณคลองรังสิตประยูรศักดิ์จนถึงบริเวณถนนสามัคคี

3.3. แนวคันกั้นน้ำ บิ๊กแบค บริเวณท่อลอดคลองบ้านใหม่, ทำลอดหน้าการประปา

#### 4. การแก้ปัญหาในอนาคตและแนวทางการจัดการน้ำโดยชุมชน

##### 4.1 แนวทางการแก้ปัญหาระยะยาว

ทางกรมโยธาธิการและผังเมือง ได้ทำการสำรวจออกแบบจัดทำระบบป้องกันน้ำท่วม ให้กับเทศบาลนครปากเกร็ดแล้ว และแบบรายละเอียดจะแล้วเสร็จ ภายในเดือนมกราคม 2555 เป็นการ

4.1.1 สร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำเจ้าพระยาตลอดแนว

4.1.2 ปรับปรุงคลองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

4.1.3 ปรับปรุงระบบท่อระบายน้ำ

4.1.4 ปรับปรุงและก่อสร้างสถานีสูบน้ำในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

โดยมีงบประมาณในการดำเนินการประมาณ 1,600 ล้านบาท และคาดว่าจะเริ่มดำเนินการในปี 2556

##### 4.2 แนวทางการจัดการน้ำโดยชุมชน

ด้วยปัญหาอุทกภัยเกิดขึ้นทุกปี โดยเฉพาะพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ดที่เป็นพื้นที่ลุ่มน้ำ หากสถานการณ์การบริหารน้ำยังเป็นเช่นนี้ ปัญหาน้ำท่วมย่อมเกิดขึ้น ดังนั้นเทศบาลจึงได้กำหนดการบริหารน้ำในระยะสั้นปีต่อปี โดยการนำแนวทางการจัดการน้ำโดยชุมชน ดังนี้

4.2.1 ท้องถิ่นต้องเป็นหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้ชุมชน บูรณาการทุกภาคส่วน

4.2.2 ใช้ข้อมูลและความร่วมมือชุมชนในพื้นที่

4.2.3 ใช้สื่อท้องถิ่นชุมชนในการสร้างความเข้าใจและร่วมมือป้องกันเพื่อพื้นที่ส่วนรวม

4.2.4 ต้องมีพื้นที่เสียสละ เสียวยาพื้นที่ประสบภัย

4.2.5 ป้องกันกั้นน้ำ ต้องเข้าใจธรรมชาติของน้ำ ไม่ขวางทางน้ำ



โดยเทศบาลจะเป็นหน่วยงานหลักในการนำนครปากเกร็ดโมเดลมาปรับให้เข้ากับสถานการณ์น้ำในแต่ละปีจนกว่าจะมีแนวป้องกันน้ำถาวร

#### 4.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3 ปัจจัย

โดยสรุปจากสถานการณ์น้ำท่วมในปี พ.ศ. 2554 นี้ เทศบาลนครปากเกร็ดได้สรุปผลปัจจัยแห่งความสำเร็จ มี 3 ปัจจัยหลัก ดังนี้

4.3.1 ภาวะผู้นำของท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์อยู่กับน้ำมาตลอด ทำให้วิเคราะห์และตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้แก้ปัญหาได้สำเร็จ โดยไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาต่างๆ มีการเตรียมพร้อมทั้งบุคลากรและเครื่องจักร มีเครือข่ายในการทำงานที่กว้างขวาง ได้รับการยอมรับให้ความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ และจากหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนพลังมวลชน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจากมวลชนที่ได้รับผลกระทบ

4.3.2 ความร่วมมือจากมวลชนในพื้นที่ ซึ่งไม่สามารถสร้างในระยะเวลาอันสั้น แต่ด้วยนโยบายที่จัดให้มีการประชุมประจำเดือนกับผู้นำชุมชนทั้ง 63 ชุมชนอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดหลายปี ทำให้ได้รับความร่วมมือจากมวลชนด้วยดี ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมพลังเพื่อป้องกันเหตุการณ์น้ำท่วมได้สำเร็จ

4.3.3 ด้วยความสับสนในข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประชาชนมีความสับสนและเป็นอุปสรรคในการป้องกันน้ำท่วมเป็นอย่างมาก ศูนย์ข้อมูลข่าวสารน้ำท่วมของเทศบาลนครปากเกร็ดจึงเป็นเครื่องมือและกลยุทธ์แห่งความสำเร็จด้วย โดยเทศบาลนครปากเกร็ดได้ใช้เป็นเครื่องมือ รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วกระจายข่าว ข้อมูล ให้ประชาชนทราบโดยผ่านทาง facebook SMS สร้างความน่าเชื่อถือให้กับเทศบาลนครปากเกร็ดอย่างมาก อีกทั้งยังสร้างความร่วมมือในการแจ้งขอความร่วมมือ จิตอาสา และตอบปัญหาข้อสงสัยให้ประชาชนต่อกิจกรรมและภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด

ปัจจัยทั้ง 3 นี้จึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของเทศบาลนครปากเกร็ดในการป้องกันน้ำท่วมได้สำเร็จ

### 5. แผนป้องกันน้ำท่วมเทศบาลนครปากเกร็ด

ปัญหาน้ำท่วมใหญ่ปากเกร็ด เมื่อปี 2538 ช่วงนั้นน้ำเข้าท่วมชุมชนในระดับ 1-2 เมตร โดยเฉพาะพื้นที่ริมน้ำเจ้าพระยาตั้งแต่แนวคลองบ้านใหม่จนถึงคลองบางตลาด และชุมชนหลังแนวนอนติวานนท์ถึงริมน้ำตั้งแต่หมู่บ้านมิตรประชา จนถึงคลองบ้านใหม่ โดยมีปัญหาจากน้ำเหนือไหลบ่าล้นเจ้าพระยาเข้าท่วมปากเกร็ด

จากปัญหาค้างครั้งนั้นทำให้เทศบาลพบจุดอ่อนและจุดแข็งของพื้นที่ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการป้องกันเมืองจากน้ำท่วมในช่วงระยะเวลาต่อมา

“สิ่งที่ดีสิ่งหนึ่งของปากเกร็ดก็คือ เรายอมรับว่าเราอยู่ติดน้ำเราต้องอยู่กับน้ำให้ได้ ปากเกร็ดมีวัดวาอารามและชุมชนดั้งเดิมจำนวนหนึ่งอยู่ริมน้ำเจ้าพระยา ทุกครั้งที่น้ำเหนือมา น้ำทะเลหนุนเราจะเตรียมรับ ยังไม่ย้าย แต่จะยกของขึ้นที่สูง บ้านไม่ริมน้ำขึ้นอยู่ชั้นบน เทศบาลทำหน้าที่แจ้งเตือน เตรียมวางแนวคันกั้นน้ำ ทำทางเดินและเตรียมแผนเยียวยาผู้ประสบภัยริมน้ำ ซึ่งในปี 2554 เพียง 2,000 ครัวเรือน หรือประมาณ 3% ของพื้นที่เท่านั้นที่ยังประสบภัยอยู่ ซึ่งมีปัญหาจากเรายังไม่ได้สร้างแนวเขื่อนริมน้ำ ช่วงจากทำน้ำปากเกร็ด ไปยังชุมชนปากด่านบริเวณกรมชลประทาน และมีแนวเขื่อนกรมโยธาธิการเดิม เกิดปัญหาท่วมและมิน้ำไหลเข้าจากแนวเขื่อนบางส่วนซึ่งประชาชนไม่ให้สร้าง”

## 6. ดำเนินการระดับพื้นที่ ปรับปรุงถนนระบบระบายน้ำ ก่อนการดำเนินการต่อเนื่อง

ระดับสูงต่ำของพื้นที่ เป็นข้อมูลสำคัญในการออกแบบระบบระบายน้ำในชุมชน เทศบาลนครปากเกร็ดจึงได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลถนนสายหลักสายรอง คูคลองสาธารณะในพื้นที่ โดยเสริมขอย่อยเชื่อมหมู่บ้านจัดสรรให้แข็งแรงเป็นที่รองรับ น้ำในเมืองทั้งกรณีมีน้ำฝน และกรณีน้ำหลากโดยใช้ข้อมูลภูมิประเทศเป็นหลัก มีข้อมูลแนวท่อระบายน้ำ โรงงาน หมู่บ้านขนาดต่างๆ ระบายน้ำอย่างไร ไปทางไหน ในพื้นที่มีประตูด่านไหนบ้างและจะควบคุมได้อย่างไร

พร้อมทั้งกำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขึ้นมาควบคุมกับยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งต้องทำต่อเนื่อง นับแต่ปี 2538 เป็นต้นมา มีโครงการสำคัญในการปรับปรุงระบบระบายน้ำในพื้นที่ดังนี้

1. โครงการก่อสร้างปรับปรุงถนนและระบบระบายน้ำ โดยถนนทุกเส้นจะต้องยกระดับ ปรับผิวจราจรเป็น ค.ส.ล. และมีท่อระบายน้ำขนาด 0.60-1.00 เมตร และต้องมีระบบต่อเชื่อมกับ ถนนสายเมนหรือแนวคลองสาธารณะ พร้อมมีสถานีสูบน้ำควบคุมในจุดพื้นที่ต่ำ

2. โครงการปรับคูคลองและระบบระบายน้ำ ประกอบด้วยโครงการสำคัญคือ การก่อสร้างเขื่อนแนวคลองสาธารณะในพื้นที่เพื่อป้องกันการรุกล้ำคูคลอง (ปัจจุบันยังดำเนินการได้เพียง 30% เนื่องจากมีแนวคลองสาธารณะเป็นจำนวนมาก) ดัดตั้งประตูด่านสูบน้ำ บ่อสูบน้ำ ตามแนวคลองสำคัญรวมทั้งจัดทำโครงการระบบระบายในคลองสำคัญ รวมทั้งการปรับสภาพน้ำด้วย

ปัจจุบันเทศบาลมีสถานีสูบน้ำ จำนวน 17 แห่ง บ่อสูบน้ำ 23 บ่อ ที่สามารถควบคุมระดับน้ำในคลองสาธารณะในพื้นที่ที่เป็นแนวต่อจากแม่น้ำเจ้าพระยา มีแนวโครงการขุดลอก ขยายขนาดประตูระบายน้ำ และขยายประตูระบายน้ำ (ซอยวัดกู่) มีระดับสูงพอที่จะป้องกันน้ำไม่ให้ไหลมายังพื้นที่ ดิวานนท์ ในระดับ 1.00-2.00 เมตร และประกอบกับการก่อสร้างสะพานพระราม 4 ได้มีการยกระดับทำน้ำปากเกร็ด ให้สูงขึ้น จึงทำให้เทศบาลมีแนวคันกั้นน้ำที่สามารถกั้นน้ำแม่น้ำเจ้าพระยา ในระดับ 2.00-2.50 เมตรได้โดยไม่ต้องเสริมแนวคันกั้นน้ำ

## สถานการณ์อุทกภัยปี 2554

สถานการณ์อุทกภัยในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด เริ่มจากปริมาณน้ำจากภาคเหนือแล้วค่อยๆ ขยายลงมาตามแม่น้ำเจ้าพระยา ฝ่ายเข้าสู่ที่ราบภาคกลาง โดยปกติช่วงระยะเวลาที่น้ำจะเดินทางถึงเทศบาลนครปากเกร็ดจะเป็นช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายนในแต่ละปี ซึ่งเทศบาลจะสามารถป้องกันแนวริมแม่น้ำเจ้าพระยาได้ในระดับ 1.50-2.00 เมตร รทก.

แต่ในปี 2554 มีฝนตกหนักทางภาคเหนือจากพายุ ไหหมา และพายุโนกเตน ทำให้ฝนตกหนักเป็นปริมาณมากอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เขื่อนเก็บน้ำยังมีปริมาณน้ำมาก จนไม่สามารถเก็บกักน้ำเพิ่มได้ทำให้เกิดน้ำท่วมฉับพลันในพื้นที่หลายจังหวัด ตั้งแต่พิษณุโลก นครสวรรค์ลงมาตามลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาเท่ากับปริมาณน้ำที่เขื่อนต่างๆ จะเก็บกักไว้ ซึ่งคาดว่าจะมีน้ำปริมาณสูงกว่า 16,000 ล้านลูกบาศก์เมตร ที่จะต้องเร่งระบายลงสู่อ่าวไทย

จากสถานการณ์น้ำครั้งนี้คาดว่าน้ำที่ระบายผ่านทางแม่น้ำเจ้าพระยาจะมีระดับสูงในระดับสูงสุดถึง 3.00-4.00 เมตร รทก. จากระดับแนวตลิ่งซึ่งเทศบาลรับได้ 2.00-2.50 เมตร ข้อมูลสถานการณ์น้ำเช่นนี้ จึงทำให้เทศบาลนครปากเกร็ดจะต้องเสริมแนวคันริมแม่น้ำเจ้าพระยา สูงขึ้นอีกในระดับ 1.00-2.00 เมตร ซึ่งเป้าแนวคันกั้นน้ำขั้นที่สองไว้เพื่อรับน้ำในครั้งนี้อีกด้วย

นอกจากนั้นการตรวจสอบข้อมูลปริมาณ ทิศทางไหลของน้ำและแนวทางการบริหารน้ำของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ก็ถือเป็นข้อมูลสำคัญในการบริหารจัดการน้ำครั้งนี้ เนื่องจากน้ำที่มาจากแม่น้ำเจ้าพระยาได้ไหลเข้าท่วมพื้นที่ฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา ได้แก่ ตำบลบางตะไนย์ ผ่านไปทางอำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ เพื่อไประบายทางจังหวัดนครปฐม ส่วนหนึ่งจึงบรรเทาแรงปะทะจากแนวริมน้ำลงได้บ้าง ส่วนน้ำทางด้านทิศเหนือของกรุงเทพมหานครที่ระบายผ่านทางคลองรังสิต และจะระบายออกทางฝั่งตะวันออกของกรุงเทพมหานคร เกิดปัญหาในการบริหารจัดการน้ำทำให้น้ำไหลเข้าท่วมพื้นที่นครและหมู่บ้านเมืองเอก ซึ่งมีผลทำให้น้ำปริมาณมากไหลลามาทุ่งมาทางคลองรังสิตและคลองประปา ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมทางด้านคลองบ้านใหม่และคลองประปาซึ่งถือเป็นสถานการณ์ที่เทศบาลนครปากเกร็ดต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานรอบพื้นที่ในการบริหารจัดการเพื่อไม่ให้น้ำไหลเข้าท่วมพื้นที่

สถานการณ์น้ำในปี 2554 นี้ ถ้าไม่เตรียมการล่วงหน้า ไม่ประเมินข้อมูล ไม่มีการวางโครงสร้างระบบรอไว้ ไม่มีการจัดทำแผนบริหารจัดการน้ำที่ชัดเจน รวมทั้งไม่มีกำลังเจ้าหน้าที่เครื่องมือเครื่องจักรในการบริหารจัดการ ก็เป็นการยากที่จะควบคุมสถานการณ์ได้

## สารสนเทศจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์น้ำท่วม

เสียดสี และสามัคคี อาวุธลับของชาวปากเกร็ด-นนท์ ต่อสู้ น้ำท่วม ( noisonic โดยกระปุกดอทคอม,ออนไลน์ วันเสาร์ที่ 29 ตุลาคม2554, สืบค้น 21/02/2557) สถานการณ์น้ำท่วมที่ยังคงความรุนแรงอยู่ในขณะนี้ ส่งผลให้ในหลายจังหวัด หลายพื้นที่ ตั้งแต่ จ.นครสวรรค์ ชัยนาท อ่างทอง อยุธยา ปทุมธานี ยาวมาถึง จ.นนทบุรี ต้องจมอยู่ใต้น้ำมานานนับเดือน รวมไปถึง กรุงเทพมหานคร เมืองหลวงของเรา ที่น้ำมวลใหญ่ได้ขยายวงกว้าง และเริ่มไหลเข้าสู่พื้นที่ชั้นในแล้ว แต่มาวันนี้ใครจะเชื่อว่า ... มีพื้นที่ ๆ หนึ่งในจังหวัดนนทบุรีที่ทุกวันนี้ ยังแห้งสนิท ปราศจากน้ำท่วม อีกทั้งการจราจรยังสามารถสัญจรไปมาได้สะดวก ส่วนย่านชุมชนนั้นถึงแม้ว่าจะไม่คึกคักเหมือนเมื่อก่อน แต่ก็ยังพอใช้ชีวิตอย่างปกติสุขได้... และพื้นที่แห่งนี้ก็คือ ชุมชนปากเกร็ด และตัวเมืองนนท์ ครอบคลุม ไปยัง แยกสนามบิน น้ำ แยกปากเกร็ด ถนนติวานนท์ วัดชลประทาน รพ.โรคทรวงอก สถาบันบำราศนราดูร ชุมชนเรวดี กระทรวงสาธารณสุข ส่วนฝั่งตะวันออกก็จะเป็นงามวงศ์วาน ประชาณิเวศน์ ซอยสามัคคี หมู่บ้านเลียบบคลองประปา ทั้งหมู่บ้านยิ่งรวนิเวศน์ หมู่บ้านนนทวัน ...

จากสถานการณ์น้ำท่วมดังกล่าว หลายคนอาจจะคิดว่า "ปากเกร็ด และตัวเมืองนนท์" ไม่น่าจะรอดพ้นจากภาวะน้ำท่วมแน่ เพราะปากเกร็ดอยู่ติดแม่น้ำเจ้าพระยา อีกทั้งชุมชนโดยรอบยังถูกน้ำท่วมจนหมด ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว มีพื้นที่ในปากเกร็ดคือ "เกาะเกร็ด" และชุมชนใกล้เคียงบางส่วนนั้นถูกน้ำท่วมจนบาดาลนานกว่า 2 เดือนแล้ว

เมื่อถามว่า "ฝั่งปากเกร็ดทำอะไร ถึงไม่ถูกน้ำท่วม" นั่นก็เป็นเพราะความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือ ร่วมแรง ช่วยกันกั้นน้ำอย่างสุดความสามารถของชาวนนทบุรีทุกคน อีกทั้งยังมีหัวเรือใหญ่ อย่างเทศบาลนครปากเกร็ด นายอำเภอปากเกร็ด ที่วางแผนการสร้างคันกั้นน้ำได้อย่างสมบูรณ์แบบ ทำให้พื้นที่ดังกล่าว ตั้งแต่ปากเกร็ดยันถนนติวานนท์ทั้งเส้น รวมถึงถนนงามวงศ์วาน บางช่วง แห้งสนิทแต่ทว่า ก็ยังมีหลายคนสงสัย และเป็นห่วงถึงชาวบ้านอีกฝั่งหนึ่งที่ต้องใช้ชีวิตท่ามกลางน้ำท่วมนั้นว่าจะเป็นอย่างไรกันบ้าง ชาวบ้านอีกฝั่งมีความเห็นอย่างไรในเรื่องนี้...

ชาวบ้านฝั่งที่ถูกน้ำท่วมกล่าวว่า ... ถึงแม้ว่าฝั่งของตัวเองจะต้องทุกข์ระทมกับภาวะน้ำท่วม นานกว่า 2 เดือนแล้ว แต่พวกเขาไม่เคยมีความคิดที่จะพยายามรื้อทำลายแนวคันกั้นน้ำเลยสักนิด อีกทั้งยังช่วยดูแล และร่วมมือร่วมแรงสร้างคันกั้นดังกล่าวให้แข็งแรงกว่าเดิมอีกด้วย ตนไม่เคยรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจที่น้ำท่วมฝั่งบ้านของตน แต่อาจจะเครียด ๆ บ้าง เพราะให้สถานการณ์เลวร้ายเช่นนี้ผ่านไปโดยเร็วเสียที

"ทุกวันนี้ ตนพอใจที่อีกฝั่งไม่ท่วม เพราะถ้าอีกฝั่งท่วมก็จะมีใครช่วยเหลือ ควรเก็บอีกฝั่งหนึ่งไว้เพื่อรองรับ และคอยช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางด้านนี้ดีกว่า ตอนนี้ตนก็พักอยู่วัดหงษ์ ถ้าตนอยากกลับบ้านเมื่อไร ตนก็แค่ข้ามสะพานกลับมาเท่านั้นเอง มาอยู่ตรงนี้ก็มิเพื่อน มิอะไรทำ ช่วยเขา

ทำกับข้าวบ้าง กรอกกระสอบทรายบ้างดีกว่า นั่งจมน้ำอยู่ฝั่งนู้น หรือไปศูนย์อพยพ" ชาวบ้านคนหนึ่งกล่าว

อย่างไรก็ดี ชาวปากเกร็ดในฝั่งที่ไม่ถูกน้ำท่วม ต่างพากันช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ บ้านไหนที่ไม่ได้ออกมา ก็มีเจ้าหน้าที่พายเรือส่งอาหารให้ทุกมือ แจกจ่ายถุงยังชีพเฉลี่ยสัปดาห์ละ 1 ถุง ส่วนฝั่งที่ถูกน้ำท่วมก็คอยแจ้งข่าวว่าตรงไหนคันกันน้ำรั่ว เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่ได้มาอุดรูรั่วและจัดการทุกอย่างได้อย่างรวดเร็ว...

ส่วนทางด้านฝั่งนนท์ทางตะวันออกที่ขณะนี้ น้ำจากแยกเกษตรได้ไหลเข้าท่วมชินเขต และพงษ์เพชรแล้ว ซึ่งระดับน้ำในฝั่งดังกล่าวค่อนข้างสูง และเช่นกัน เหตุการณ์ดังกล่าวก็กลายเป็นข้อสงสัยของใครหลาย ๆ คนว่า ทางฝั่งนนท์สร้างแนวกันน้ำขนาดสูงจนทำให้น้ำในพงษ์เพชรนั้นเพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ หรือเปล่า...

ทั้งนี้เป็นเพราะพื้นที่ทางฝั่งชินเขต และพงษ์เพชร เมื่อสมัยก่อนเป็นห้วย เป็นคลองคอยส่งน้ำเพื่อการเกษตร มีทุ่งนาตลอดทั้งสองฝั่งถนน บวกกับพื้นที่ดังกล่าวเป็นแอ่งกระทะ จึงไม่แปลกถ้าน้ำจะท่วมในระดับสูง ส่วนที่น้ำไม่ได้ไหลเข้าท่วมฝั่งงามวงศ์วานนั้นก็เพราะ มีคลองประปากระหว่างกลางอยู่ ซึ่งทางทวม ได้สร้างคันกันน้ำบริเวณคลองประปาอยู่แล้ว และอีกอย่างพื้นที่ทางฝั่งงามวงศ์วานมีระดับสูงกว่า น้ำจึงไม่สามารถไหลผ่านได้ เรียกได้ว่า ถ้าเมื่อไรที่พงษ์เพชรมีระดับน้ำท่วมสูงถึงเอว ถึงอก เมื่อนั้นทางฝั่งงามวงศ์วานจึงจะเริ่มท่วม

ชาวนนท์ส่วนมากในขณะนี้ ถึงแม้จะสบายใจไปได้บ้าง เพราะน้ำได้ไหลลดตัวเมื่อนนทบุรีไม่ว่าจะเป็นทางตะวันออกที่หัวน้ำมุ่งไปยังสะพานควายแล้ว ส่วนฝั่งตะวันตกหัวน้ำก็ไหลเข้าสู่บางแค รวมไปถึงการระบายน้ำของทางกรุงเทพมหานครที่ทำให้ปริมาณลดลงอย่างรวดเร็ว แต่กระนั้นชาวนนท์ก็ยังไม่วางใจ เพราะไม่รู้ว่าน้ำจากคลองรังสิตตรง ต.บ้านใหม่ จะชลบทกลับมากท่วมเมื่อไร ทั้งนี้เป็นเพราะ Big Bag ที่กั้นไว้ทางตอนเหนือ ซึ่งอาจจะชะลอน้ำไว้ได้บ้าง แต่ก็ไม่ได้ทำให้น้ำลดปริมาณลง อีกทั้งยังกั้นทางน้ำให้น้ำมีระดับสูงขึ้น และมีโอกาสเป็นไปได้สูงที่แนวคันกันน้ำใน ต.บ้านใหม่ จะไม่สามารถต้านทานได้อยู่ และไม่ว่าสถานการณ์ข้างหน้าจะเป็นอย่างไร น้ำอาจจะทะลักเข้าท่วมปากเกร็ดหรือทะลักเข้าท่วมฝั่งนนท์ตะวันออก ในไม่ช้านี้ แต่อย่างน้อยที่สุด เราก็ได้เห็นความพยายาม ความเสียสละ และความสามัคคีของชาวนนท์ทุก ๆ คน สามารถสร้างพลังชุมชน ที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมได้อย่างมากมายมหาศาล โดยปราศจากความขัดแย้งใด ๆ ทั้งสิ้น

จากเหตุการณ์น้ำท่วมที่ได้รับการป้องกันจากประชาชนในพื้นที่ เช่น

1. ชาวนนท์ร่วมแรง ร่วมใจ กรอกกระสอบทรายที่ วัดหงส์
2. ร่วมใจกันคนละไม้คนละมือ ได้กระสอบทรายเป็นร้อย เป็นพันกระสอบ
3. ชาวบ้าน พระสงฆ์ และเณร ร่วมมือกันสร้างคันกันน้ำ ณ วัดบางพัง จ. นนทบุรี



แผนภาพ 2-2 ภาพความร่วมมือสร้างคันกั้นน้ำ

4. ภาพคันกั้นน้ำ บริเวณวัดหงส์ทอง ที่เกิดจากความร่วมมือของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง สูง 1 - 5 เมตร กว้าง 10 แถว ยาวกว่า 1 กิโลเมตร



ภาพชาวบ้านวัดสลักเหนือ ได้มีการเพิ่มความแข็งแรงและความสูงของแนวคันเกือบทุกวัน และเฝ้าระวังเหตุการณ์ตลอดเวลา



ภาพพลังชุมชน พลังสามัคคี ของชาวนนท์



ภาพคุณลุงผู้รับเรื่องร้องเรียนจากชาวบ้าน



แผนภาพ 2-3 ภาพการขอความร่วมมือของชุมชน

## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีชา ปิยจันทร์ (2554 :21-22) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชุมชนกับการจัดการอุทกภัย ปี พ.ศ.2554 : กรณีศึกษาชุมชนอยู่เจริญ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ซึ่งชุมชนอยู่เจริญ เป็นชุมชนหมู่บ้านจัดสรรในเขต เมืองหลวง เป็นชุมชนของผู้มีรายได้ระดับปานกลาง มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 993 ครัวเรือน โดยลักษณะบ้านพักอาศัยในชุมชนเป็นอาคารพาณิชย์และบ้านแบบทาวน์เฮ้าส์ การบริหารจัดการชุมชนในช่วงการเกิดวิกฤตน้ำท่วม ปี พ.ศ. 2554 ชุมชนประสบผลสำเร็จในการกอบกู้วิกฤตของชุมชนด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ความเป็นชุมชนรายได้ระดับปานกลางหรือครอบครัวแต่ละครัวเรือนมีรายได้ไม่แตกต่างกันมาก ทำให้มีความคล่องตัวต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปัญหา อีกทั้งประชาชนมีจิตอาสาสูง รวมทั้งการมีทีมงานหรือกลุ่มแกนนำทั้งประธานชุมชน กรรมการชุมชนที่มีความพร้อม อุทิศตน และมีจิตอาสาสูง มีกระบวนการกลุ่มของประชาชนที่ร่วมกัน ทำงานต่อการมีส่วนร่วมในการกอบกู้ปัญหาในภาวะวิกฤต มีภาคีอื่นๆ ใกล้เคียงชุมชนหนุนเสริม ทั้งยังมีความเป็นชุมชนที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน หรือมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการกอบกู้ปัญหาของประชาชนในชุมชน

อาดิศ ภัคศิธรรม (2554:102-105) ได้ทำการศึกษาอิสระ เรื่อง ความสำเร็จของชุมชนในการป้องกันอุทกภัย ปี พ.ศ.2554 กรณีศึกษาหมู่บ้านวรวิทย์ รังสิตคลอง 3 จากการศึกษาพบว่า กระบวนการในการจัดตั้งกลุ่มองค์กรก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์อุทกภัย พ.ศ. 2554 นั้น จะเป็นการจัดตั้งคณะกรรมการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรเพื่อทำหน้าที่ดูแลบริหารจัดการพื้นที่ภายในชุมชน จนกระทั่ง เหตุการณ์อุทกภัยเกิดขึ้น รูปแบบการจัดโครงสร้างคณะกรรมการที่ดำเนินการในการป้องกันพื้นที่ จะอาศัยความหลากหลายของแต่ละบุคคลและเครือข่ายของสมาชิกในชุมชนเป็นส่วนในการ

พิจารณาหน้าที่ในการดำเนินการ มีการแบ่งฝ่ายทำหน้าที่ในการป้องกัน เชิงเทคนิค ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายประสานงานทั้งภายในและภายนอกชุมชน ตลอดจนอำนาจการในด้านข้อมูลข่าวสาร ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานเกิดจากการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ครบถ้วนและขาดการอธิบายที่ชัดเจน ความคาดหวังที่ประชาชนมีต่อกระบวนการช่วยเหลือและเยียวยาผลกระทบจากหน่วยงานของรัฐต่ำกว่าความช่วยเหลือจาก หน่วยงานของภาคเอกชน การขัดแย้งความขัดแย้ง ภายใต้ภาวะกดดันที่สูงจากเหตุการณ์ดังกล่าว ทางชุมชนเลือกใช้กระบวนการทางด้านศาสนาเข้า แก้ไข เน้นการพูดคุยด้วยหลักเหตุและผล หรือเน้นการไม่ได้ตอบเพื่อให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น หายไปเอง ที่น่าสนใจคือสังคมของชุมชนดังกล่าวเป็นชุมชนวิถีพุทธซึ่งเน้นการใช้ศาสนาพุทธเป็น จุดรวมศูนย์ของชุมชน อีกทั้งใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาค ประชาสังคมในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วม โดยจากการทบทวน วรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

#### 1. ปัจจัยความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกัน ของบุคคลต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านั้น โดยก้าวออกจาก วัฒนธรรมเดิมรวมทั้งสามารถสื่อสารจูงใจให้บุคคลอื่นๆ ร่วมปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ และเกิด ความขัดแย้งน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประเด็นดังต่อไปนี้

1.1.1 วิธีการในการจัดการปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่น

1.1.2 วิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนบางส่วนยอมเสียสละความ ต้องการของตนเองเพื่อปกป้องประโยชน์ของคนส่วนใหญ่

1.1.3 วิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนเกิดเจตคติที่ดีและยอมรับ ซึ่งกันและกัน

1.1.4 วิธีการเจรจาต่อรองของผู้บริหารท้องถิ่นที่ทำให้แต่ละฝ่ายเกิดความ พึงพอใจ

1.2 ความร่วมมือ เป็นหลักการสำคัญของการพัฒนาทำงาน โดยการสร้างความ ไว้วางใจ การปรึกษาหารือ โดยเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่าง เปิดเผย และการสร้างความร่วมมือกันอย่างแท้จริง โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประเด็นดังต่อไปนี้



1.2.1 การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเสนอทางออกในการจัดการปัญหา

1.2.2 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาทางออกของประชาชน

1.2.3 มุมมองต่อประชาชนที่เสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

1.2.4 ทางออกที่ดีที่สุดในการจัดการปัญหา

1.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน การสื่อสารจะช่วยให้ทีมงานมีความคิด แนวทางปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประเด็นดังต่อไปนี้

1.3.1 การชี้แจงข้อมูลข่าวสาร

1.3.2 ช่องทางในการชี้แจงข้อมูลข่าวสาร

1.3.3 ความครบถ้วน น่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร

2. บทบาทภาคประชาสังคม โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ (Tylor) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

2.1 ด้านความต่อเนื่อง เป็นการเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อยๆ และต่อเนื่องกัน ได้แก่ การจัดการแบบเดิม การติดต่อสื่อสาร การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการสร้างเครือข่าย

2.1.1 การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในการป้องกันน้ำท่วมของผู้บริหารท้องถิ่น

2.1.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม

2.1.3 บทบาทในการให้ความช่วยเหลือประชาชน

2.1.4 หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม

2.1.5 ความช่วยเหลือที่ได้รับหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม

2.2 ด้านการจัดช่วงลำดับ เป็นการจัดสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก

2.2.1 การเตรียมความพร้อมในการป้องกันน้ำท่วม

2.2.2 การเตรียมความพร้อมขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม

2.2.3 การเตรียมความพร้อมหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม

2.3 ด้านการบูรณาการ เป็นการจัดประสบการณ์ในลักษณะเพิ่มพูนความคิดเห็น และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองศึกษาหา

แนวทางใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต การเรียนรู้จากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคนอื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

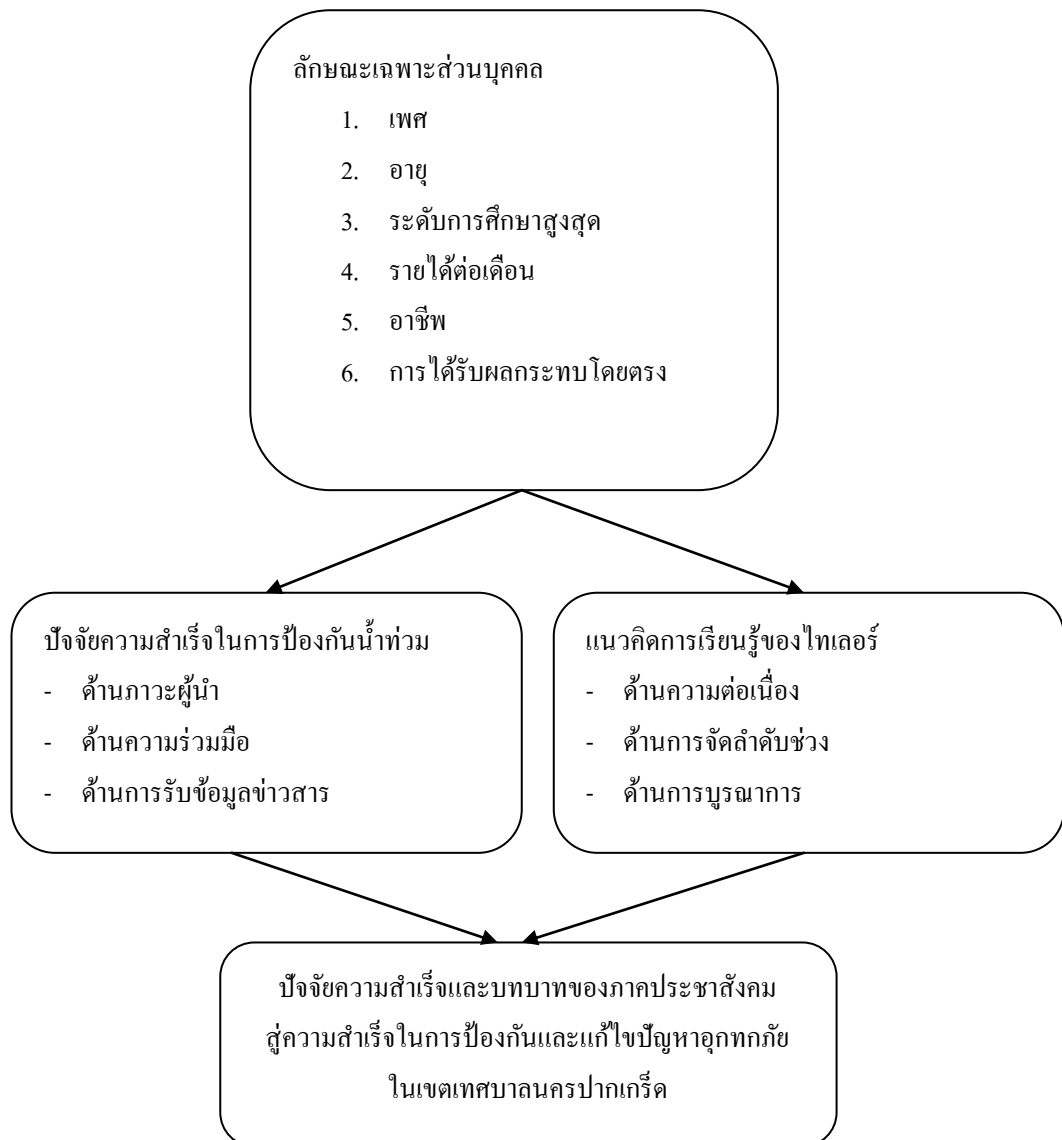
2.3.1 แนวทางบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

2.3.2 การเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์

2.3.3 ผลจากการแก้ไขปัญหา

2.3.4 องค์ความรู้ในการบริหารจัดการปัญหาหลังจากเหตุการณ์น้ำท่วม

#### แผนภาพที่ 2 – 4 กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา อุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด” ผู้วิจัยมุ่งที่ปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้กรอบคิดปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารแนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ (Tyler) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือด้านความต่อเนื่อง ด้านการจัดช่วงลำดับ และด้านการบูรณาการ ดังนั้นการแสวงหาความรู้ความจริงในเชิงตรรกะ อาจไม่สามารถสะท้อนภาพของพฤติกรรม ความรู้สึก โลกทัศน์ ความหมาย การตีความและการเรียนรู้ของมนุษย์ในบริบทของวัฒนธรรม ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและเป็นพลวัต (Dynamics) (นิศา ชูโต, 2548 :29)

### วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methodology) ซึ่งมีการศึกษาเชิงปริมาณ(Quantitative Research)เป็นหลักและการศึกษาเชิงคุณภาพ(Qualitative methodology)เป็นตัวประกอบรอง (dominant-lessdominant design) เนื่องจากปรากฏการณ์ทางสังคมจากสภาพแวดล้อมตามความจริงในทุกมิติ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้นและใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการตีความสร้างข้อสรุป (ตุลาพงศ์ จันทวานิช, 2540, น.2)โดยอาศัยวิธีการ (Methods) ต่างๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในระดับปฐมภูมิและระดับทุติยภูมิ ประกอบด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary study) โดยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลแหล่งต่างๆ เช่น หนังสือ วารสาร วรรณกรรม รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวกับความรู้ แนวคิด และข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการอ้างอิง อธิบาย และสนับสนุน

## 2. การศึกษาภาคสนาม(Field study) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 การศึกษาโดยวิธีการวิจัยภาคสนาม โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ดขณะเกิดเหตุการณ์อุทกภัยปี พ.ศ.2554 จำนวน 448 คน

2.2 การศึกษาโดยวิธีการวิจัยภาคสนาม โดยการใช้จากแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth interview) ดังนี้

2.2.2 การสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth interview) ระหว่างนักวิจัยกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 25 คน เป็นการสนทนอย่างมีทิศทาง มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ให้นักวิจัยมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ซึ่งการสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพที่ไม่ได้มองเพียงปรากฏการณ์เบื้องต้น แต่มองลึกไปถึงภาพที่ถูกซ่อนไว้ภายใน ผ่านแนวคำถาม ดังต่อไปนี้

- การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยยึดหัวข้อการสัมภาษณ์ไว้เป็นหลัก ส่วนคำถามนั้นเปิดกว้าง ไม่มีการเตรียมแนวคำถามไว้ล่วงหน้า

- การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semistructured) โดยใช้แนวคำถามเป็นหลัก แต่ขณะเดียวกันก็เปิดกว้างสำหรับประเด็นที่อาจเกิดขึ้นจากการสนทนาทุกรูปแบบ

- การสังเกต (Observation) การสังเกตในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นการที่นักวิจัยเฝ้าดูปรากฏการณ์บางอย่างที่เกิดขึ้นกับผู้ถูกศึกษา การสังเกตมีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ อย่างหนึ่งในสภาพธรรมชาติของสิ่งที่กำลังศึกษา โดยอาศัยการมอง ฟัง และจดบันทึก เพื่อหาคำตอบที่สนองวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำหรับการศึกษาเรื่องนี้เป็นการสังเกตจากสายตาของคนนอก เป็นการศึกษาที่นักวิจัยไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในสถานการณ์ (Non-participant observation) รวมทั้งไม่มีปฏิสัมพันธ์และปฏิกิริยาโต้ตอบกับผู้ที่ถูกสังเกต (ชาย โพธิ์สิตา, 2549 : 309)

- การจดบันทึกและการบันทึกเสียง เป็นการบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ในทุกขั้นตอนของกระบวนการศึกษา ลดความผิดพลาดจากอคติหรือการบิดเบือนข้อมูลตามความรู้สึกของผู้ศึกษา ทั้งในส่วนของการรายละเอียดที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และจากการสังเกต โดยนักวิจัยจะทำการขออนุญาตผู้มีส่วนร่วมในการ

วิจัยก่อนการบันทึกทุกครั้ง และไม่บันทึกข้อมูลในกรณีที่มีส่วนร่วมในการวิจัยไม่ต้องการให้เปิดเผยข้อมูล

## ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาตามโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดขณะเกิดเหตุการณ์อุทกภัย ปี 2554 จำนวน 180,000 คน ( ข้อมูลจำนวนประชากรจากฐานข้อมูลของเทศบาลนครปากเกร็ด ปี 2554) เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์เท่ากับร้อยละ 5 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 448 คน(ขนาดประชากร มากกว่า 100,000 คน กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 400 คน) ( ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2551: 149 ) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นการกำหนดคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างลุ่มลึก (Information – rich- cases) สะท้อนความเป็นจริงได้ดีที่สุด (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุลและสุภาพ นัฏราภรณ์, 2549 :221) โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 4 กลุ่มจำนวน 25 คน ดังตารางที่ 3-1 ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา

ตารางที่ 3-1 ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)
ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ	10
ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ/อาสาสมัคร	10
ผู้บริหาร / เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2
หน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ วัด โรงเรียนสถานสงเคราะห์	3
รวม	25

สำหรับการกำหนดคุณสมบัติของประชากร มีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ประชาชนที่ได้รับผลกระทบตลอดจนประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ/อาสาสมัคร ต้องเป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด ขณะเกิดเหตุการณ์อุทกภัย เมื่อปี พ.ศ.2554
2. ผู้บริหาร/ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ วัด โรงเรียน สถานสงเคราะห์ ต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด และมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือประชาชนขณะเกิดเหตุการณ์อุทกภัย เมื่อปี พ.ศ.2554

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษายอบบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยกรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลากหลายกลุ่ม และใช้วิธีการศึกษาที่หลากหลายดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจึงต้องออกแบบให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและวิธีการศึกษา ตามประเด็นที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถามปลายปิด เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale ) โดยมีระดับคะแนน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ผู้เลือกตอบเพียงคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดและปลายเปิด เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงข้อคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และการได้รับผลกระทบโดยตรง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งปรับมาจากมาตรวัดแบบ Rating Scale คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด (ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ)

2. ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและโดยใช้แนวคำถาม ดังนี้

2.1 ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ

2.1.1 ด้านปัจจัยความสำเร็จ

- ภาวะผู้นำ

1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านใช้วิธีการอย่างไรบ้างที่ทำให้ท่านยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่ง

2) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในเขตเทศบาล ผู้บริหารท้องถิ่นใช้วิธีการอย่างไร ที่ทำให้คู่กรณีปรับตัวเข้าหากัน และทำให้แต่ละฝ่ายพึงพอใจ

- ความร่วมมือ

1) เหตุผลอะไรที่ทำให้ท่านเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2) ท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง

- การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างไรผ่านช่องทางใดบ้าง

2) ข้อมูลที่ท่านรับทราบมีความครบถ้วน และน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

2.1.2 ด้านบทบาท

- ความต่อเนื่อง

1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

- 2) ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างไรบ้าง
  - การจัดช่วงลำดับ
    - 1) ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง
  - การบูรณาการ
    - 1) หลังจากเหตุการณ์น้ำท่วมท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง
    - 2) ท่านเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านอย่างไรบ้าง
    - 3) ผลจากการแก้ปัญหาในเขตเทศบาลของท่าน แต่ละฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อย่างไร

## 2.2 ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบและอาสาสมัคร

### 2.2.1 ด้านปัจจัยความสำเร็จ

- ภาวะผู้นำ
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านใช้วิธีการอย่างไรบ้างที่ทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ประชาชนส่วนใหญ่
  - 2) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในเขตเทศบาล ผู้บริหารท้องถิ่นใช้วิธีการอย่างไร ที่ทำให้คู่กรณีปรับตัวเข้าหากัน และทำให้แต่ละฝ่ายพึงพอใจ
- ความร่วมมือ
  - 1) ท่านคิดเห็นอย่างไรที่ประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่
  - 2) ท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง
- การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างไรผ่านช่องทางใดบ้าง
  - 2) ข้อมูลที่ท่านรับทราบมีความครบถ้วน และน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด



### 2.2.2 ด้านบทบาท

- ความต่อเนื่อง
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง
  - 2) ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างไรบ้าง
  - 3) ขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมท่านมีบทบาทอย่างไรบ้าง
- การจัดช่วงลำดับ
  - 1) ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง
- การบูรณาการ
  - 1) ท่านเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านอย่างไรบ้าง
  - 2) ผลจากการแก้ปัญหาในเขตเทศบาลของท่าน แต่ละฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อย่างไร

## 2.3 หน่วยงานในพื้นที่

### 2.3.1 ด้านปัจจัยความสำเร็จ

- ภาวะผู้นำ
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านใช้วิธีการอย่างไรบ้างที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างประชาชนส่วนใหญ่
  - 2) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในเขตเทศบาล ผู้บริหารท้องถิ่นใช้วิธีการอย่างไร ที่ทำให้คู่กรณีปรับตัวเข้าหากัน และทำให้แต่ละฝ่ายพึงพอใจ
- ความร่วมมือ
  - 1) ท่านคิดเห็นอย่างไรที่ประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่
  - 2) ท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง
- การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างไรผ่านช่องทางใดบ้าง

2) ข้อมูลที่ท่านรับทราบมีความครบถ้วน และน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

### 2.3.2 ด้านบทบาท

- ความต่อเนื่อง

1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

2) ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างไรบ้าง

3) ขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมท่านมีบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนอย่างไรบ้าง

- การจัดช่วงลำดับ

1) ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

- การบูรณาการ

1) ท่านเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านอย่างไรบ้าง

2) ผลจากการแก้ปัญหาในเขตเทศบาลของท่าน แต่ละฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อย่างไร

## 2.4 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 2.4.1 ด้านปัจจัยความสำเร็จ

- ภาวะผู้นำ

1) ท่านใช้วิธีการอย่างไรที่ทำให้ประชาชนเกิดทัศนคติที่ดีและยอมรับซึ่งกันและกัน

2) ท่านใช้วิธีการอย่างไรที่ทำให้ประชาชนบางส่วนยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประชาชนโดยรวม

3) ท่านใช้วิธีการเจรจาต่อรองอย่างไรที่ทำให้คู่กรณีที่เผชิญหน้ากัน สามารถปรับความเข้าใจ และร่วมกันหาทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา

- ความร่วมมือ

1) ทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาขณะนั้นคืออะไร และท่านมีวิธีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

2) ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง

- การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

1) ท่านได้ชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบอย่างไร และผ่านช่องทางใดบ้าง

#### 2.4.2 ด้านบทบาท

- ความต่อเนื่อง

1) ท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้เกิดการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

2) ท่านได้ใช้วิธีการใดบ้างที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม

3) ขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมท่านมีบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนอย่างไรบ้าง

- การจัดช่วงลำดับ

1) ท่านได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

- การบูรณาการ

1) ท่านเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านอย่างไรบ้าง

2) ผลจากการแก้ปัญหาในเขตเทศบาลของท่าน แต่ละฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อย่างไร

3) หลังจากเหตุการณ์น้ำท่วมได้เกิดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการปัญหาอย่างไรบ้าง

ตารางที่3-2 สรุปประเด็นในการศึกษา

ประเด็น	แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์			
		ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ	ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ/อาสาสมัคร	หน่วยงานในพื้นที่	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>ภาวะผู้นำ</b> วิธีการในการจัดการปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่น	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างสมาชิกส่วนใหญ่	✓	✓	✓	
วิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนบางส่วนยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อปกป้องประโยชน์ของคนส่วนใหญ่	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพูดจาหว่านล้อมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอดทน ยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่งใหญ่	✓	✓		✓
วิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนเกิดเจตคติที่ดีและยอมรับซึ่งกันและกัน	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านการแก้ปัญหา โดย เน้นการสร้างสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและการยอมรับซึ่งกันและกัน			✓	✓

ตารางที่ 3-2 ประเด็นในการศึกษา (ต่อ)

ประเด็น	แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์			
		ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ	ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ	หน่วยงานในพื้นที่	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วิธีการเจรจาต่อรองของผู้บริหารท้องถิ่นที่ทำให้แต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจ	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถเจรจาต่อรองให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพอใจ				✓
<b>ความร่วมมือ</b> การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเสนอทางออกในการจัดการปัญหา	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา นำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอภิปรายร่วมกันเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการแก้ไขปัญหา	✓	✓	✓	
มุมมองต่อประชาชนที่เสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้คู่กรณีได้เผชิญหน้ากันเพื่อปรับความเข้าใจ และมีประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่	✓	✓		

ตารางที่ 3-2 ประเด็นในการศึกษา (ต่อ)

ประเด็น	แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์			
		ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ	ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ	หน่วยงานในพื้นที่	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ทางออกที่ดีที่สุดในการจัดการปัญหา	ผลจากการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่นของท่าน คู่กรณีต่างพอใจในข้อสรุป และได้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อที่บรรลุมัตถุประสงค์หรือจุดหมายร่วมกัน				✓
<b>การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร</b> การชี้แจงข้อมูลข่าวสาร	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ท่านรับทราบ	✓	✓	✓	✓
ช่องทางในการชี้แจงข้อมูลข่าวสาร	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ใช้หลากหลายช่องทางในการสื่อสารและชี้แจงข้อมูลกับประชาชน	✓	✓	✓	✓
ความครบถ้วนน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างครบถ้วน และสามารถเชื่อถือได้	✓	✓	✓	

ตารางที่ 3-2 ประเด็นในการศึกษา (ต่อ)

ประเด็น	แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์			
		ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ	ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ	หน่วยงานในพื้นที่	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>ความต่อเนื่อง</b> การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในการป้องกันน้ำท่วมของผู้บริหารท้องถิ่น	ในเขตเทศบาลของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วม	✓	✓	✓	✓
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม	ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม	✓	✓	✓	✓
บทบาทในการให้ความช่วยเหลือประชาชน	ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการจัดอบรมการป้องกันน้ำท่วม และจัดกิจกรรมในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในระดับที่เหมาะสม		✓	✓	✓
หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม	ในเขตเทศบาลของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมอย่างทันที่	✓			
ความช่วยเหลือที่ได้รับหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม	ในเขตเทศบาลของท่านมีหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม	✓			

ตารางที่ 3-2 ประเด็นในการศึกษา (ต่อ)

ประเด็น	แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์			
		ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ	ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ	หน่วยงานในพื้นที่	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>การจัดช่วงลำดับ</b> การเตรียมความพร้อมในการป้องกันน้ำท่วม	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องการป้องกันน้ำท่วม				
การเตรียมความพร้อมขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม	ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหาในเขตเทศบาล				
การเตรียมความพร้อมหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม	ในเขตเทศบาลของท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วม	✓	✓	✓	✓
<b>การบูรณาการ</b> การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น	ในการเขตเทศบาลของท่านมีหลายหน่วยงานที่เข้ามาร่วมดำเนินการเมื่อเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม				✓
การเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์	ท่านได้เรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านเอง	✓	✓	✓	✓



ตารางที่ 3-2 ประเด็นในการศึกษา (ต่อ)

ประเด็น	แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์			
		ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ	ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ	หน่วยงานในพื้นที่	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผลจากการแก้ไขปัญหา	ผลจากการแก้ไขปัญหาทำให้แต่ละฝ่ายต่างได้ประโยชน์และเสียประโยชน์	✓	✓	✓	✓
องค์ความรู้ในการบริหารจัดการปัญหาหลังจากเหตุการณ์น้ำท่วม	ท่านมีความรู้ในการป้องกันน้ำท่วมมากขึ้น				✓

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้เครื่องมือในการศึกษาที่จัดทำขึ้นมีความเที่ยงตรง (Validity) และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือไปทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริง โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre - Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ราย และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.883

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการศึกษานั้นผู้ศึกษาได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในประเด็นบทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา
2. การศึกษาทบทวนแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามและสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
5. วิเคราะห์ข้อมูลสังเคราะห์ ดีความ และจัดระเบียบข้อมูล โดยนำข้อมูลมาร้อยเรียงสรุป และพรรณนา (Descriptive) ในแต่ละประเด็นให้สอดคล้องกับขอบเขต แนวคิด และวัตถุประสงค์ในการศึกษา
6. รายงานการวิจัยและนำเสนอข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา โดยการนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำถามทุกข้อทุกประเด็น ทุกฉบับ และนำวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์ของค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นระดับ ดังนี้

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

การแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติ จะพิจารณาจากคะแนนของคำตอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์คำนวณจากระดับของคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติ ซึ่งมีชั้นคะแนน ดังนี้

1.80 – 1.00	หมายถึงอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2.60 – 1.81	หมายถึงอยู่ในระดับน้อย
3.40 – 2.61	หมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง
4.20 – 3.41	หมายถึงอยู่ในระดับมาก
5.00 – 4.21	หมายถึงอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก ผ่านกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่อง (On-going process) ซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่เมื่อผู้วิจัยเริ่มต้นเก็บข้อมูล จนถึงเมื่อสิ้นสุดการเก็บข้อมูล โดยดำเนินการจัดระบบ ระเบียบ เป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์โดยการมองหาประเด็นหลัก (Major themes) หรือแบบแผนหลักๆ (Major patterns) ที่พบในข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้งหมด ก่อน แล้วจึงนำมาแตกออกเป็นประเด็นย่อย (Sub-themes) และหัวข้อย่อย (Categories) (กิติพัฒน์ นนทบุรีทมะคุลย์, 2546 : 160) ตามประเด็นที่ได้มีการสร้างแนวคำถามขึ้นมา จากนั้นนำข้อมูลมาร้อยเรียง สรุป และพรรณนา (Descriptive) ในแต่ละประเด็นให้สอดคล้องกับขอบเขต แนวคิด และวัตถุประสงค์ในการศึกษา

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “บทบาทภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยกรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการสัมภาษณ์

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	204	45.60
หญิง	244	54.40
รวม	448	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.40 และเพศชายร้อยละ 45.60 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4- 2 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	200	44.60
26 – 30 ปี	164	36.60
31 – 35 ปี	32	7.20
36 – 40 ปี	36	8.00
มากกว่า 41 ปี	16	3.60
รวม	448	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมา อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.00 อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.20 และต่ำสุด อายุมากกว่า 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	188	41.90
ปริญญาตรี	228	50.80
สูงกว่าปริญญาตรี	32	7.20
รวม	448	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คนคิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 188 คนคิดเป็นร้อยละ 41.90 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 7.20

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักศึกษา	43	9.64
พนักงานบริษัท	93	20.18
รับราชการ	74	16.66
ธุรกิจส่วนตัว	220	49.12
อื่น ๆ	19	4.38
รวม	448	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 220 คนคิดเป็นร้อยละ 49.12 รองลงมามีอาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 20.18 อาชีพรับราชการจำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 16.66 อาชีพนักศึกษา จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 9.64 และอาชีพอื่นๆ จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 4.38

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	35	7.88
10,001 บาท – 15,000 บาท	197	43.86
15,001 บาท – 20,000 บาท	110	24.56
20,001 บาท – 25,000 บาท	55	12.28
มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป	51	11.40
รวม	448	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 43.86 รองลงมารายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนน้อยสุด 35 คน คิดเป็นร้อยละ 7.88

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามการได้รับผลกระทบโดยตรง

การได้รับผลการกระทบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ได้รับผลกระทบโดยตรง	50	11.16
ไม่ได้รับผลกระทบโดยตรง	398	88.84
รวม	448	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่ได้รับผลกระทบ จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 88.84 ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบมีเพียง 50 คน คิดเป็นร้อยละ 11.16

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด

1. ปัจจัยความสำเร็จ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างสมาชิกส่วนใหญ่	3.49	.72	มาก	4
2. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพูดจาหวานล่อมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอดทน ยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่ง	4.17	.59	มาก	2
3. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านการแก้ปัญหาโดยเน้นการสร้างสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและการยอมรับซึ่งกันและกัน	4.34	.64	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถเจรจาต่อรองให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพอใจ	3.90	.59	มาก	3
รวม	3.98	.64	มาก	

จากตารางที่ 4- 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านการแก้ปัญหาโดยเน้นการสร้างสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและการยอมรับซึ่งกันและกัน รองลงมาคือผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพูดจาหวานล่อมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอดทน ยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่ง ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถเจรจาต่อรองให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพอใจ และผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างสมาชิกส่วนใหญ่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ด้านความร่วมมือ

ด้านความร่วมมือ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา นำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอภิปรายร่วมกันเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการแก้ไขปัญหา	3.66	.83	มาก	3
6. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้คู่อภิปรายได้เผชิญหน้ากัน เพื่อปรับความเข้าใจ และมีประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่	3.79	.74	มาก	1
7. ผลจากการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่นของท่าน คู่อภิปรายต่างพอใจในข้อสรุป และได้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายร่วมกัน	3.78	.64	มาก	2
รวม	3.74	.74	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้คู่อภิปรายได้เผชิญหน้ากัน เพื่อปรับความเข้าใจ และมีประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ รองลงมาคือผลจากการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่นของท่าน คู่อภิปรายต่างพอใจในข้อสรุป และได้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายร่วมกัน และผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา นำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอภิปรายร่วมกันเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ



ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร

ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
8. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ท่านรับทราบ	3.68	.63	มาก	3
9. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างครบถ้วนและสามารถเชื่อถือได้	3.73	.61	มาก	2
10. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ใช้หลากหลายช่องทางในการสื่อสารและชี้แจงข้อมูลกับประชาชน	3.81	.63	มาก	1
รวม	3.74	.62	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการรับข้อมูลข่าวสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ใช้หลากหลายช่องทางในการสื่อสารและชี้แจงข้อมูลกับประชาชน รองลงมาคือ ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างครบถ้วนและสามารถเชื่อถือได้และผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ท่านรับทราบ

## 2. บทบาทของภาคประชาสังคม

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ด้านความต่อเนื่อง

ด้านความต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
11. ในเขตเทศบาลของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วม	3.90	.59	มาก	2
12. ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม	4.02	.62	มาก	1
13. ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการจัดอบรมการป้องกันน้ำท่วม และจัดกิจกรรม ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในระดับที่เหมาะสม	3.54	.64	มาก	4
14. ในเขตเทศบาลของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้ความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมอย่างทันทั่วถึง	3.54	.58	มาก	3
15. ในเขตเทศบาลของท่านมีหน่วยงานที่ให้ ความช่วยเหลือหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม	3.47	.59	มาก	5
รวม	3.70	.60	มาก	

จากตารางที่ 4- 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม รองลงมาคือ ในเขตเทศบาลของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วม ในเขตเทศบาลของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมอย่างทันทั่วถึง ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการจัดอบรมการป้องกันน้ำท่วม และจัดกิจกรรม ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในระดับที่เหมาะสม ในเขตเทศบาลของท่านมีหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ด้านการจัดช่วงลำดับ

ด้านการจัดช่วงลำดับ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
16. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องการป้องกันน้ำท่วม	4.02	.66	มาก	1
17. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหาในเขตเทศบาล	3.67	.82	มาก	3
18. ในเขตเทศบาลมีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วม	3.70	.61	มาก	2
รวม	3.80	.67	มาก	

จากตารางที่ 4-11 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดช่วงลำดับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องการป้องกันน้ำท่วม รองลงมาคือในเขตเทศบาลมีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วม และผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหาในเขตเทศบาล ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ด้านการบูรณาการ

ด้านการบูรณาการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
19.ในการเขตเทศบาลของท่านมีหลายหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการเมื่อเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม	3.50	.82	มาก	4
20.ท่านได้เรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านเอง	3.68	.60	มาก	2
21.ผลจากการแก้ไขปัญหาทำให้แต่ละฝ่ายต่างได้ประโยชน์และเสียประโยชน์	3.71	.60	มาก	1
22.ท่านมีความรู้ในการป้องกันน้ำท่วมมากขึ้น	3.67	.64	มาก	3
รวม	3.64	.67	มาก	

จากตารางที่ 4-12 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลจากการแก้ไขปัญหาทำให้แต่ละฝ่ายต่างได้ประโยชน์และเสียประโยชน์ รองลงมาคือ ท่านได้เรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านเอง ท่านมีความรู้ในการป้องกันน้ำท่วมมากขึ้น และในการเขตเทศบาลของท่านมีหลายหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการเมื่อเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม ตามลำดับ

### 3. สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4- 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด

ปัจจัยด้านต่างๆ	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
<u>ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกัน</u>				
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.98	.64	มาก	1
2. ด้านความร่วมมือ	3.74	.74	มาก	3
3. ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร	3.74	.62	มาก	2
รวม	3.82	.67	มาก	
<u>บทบาทภาคประชาสังคม</u>				
4. ด้านความต่อเนื่อง	3.70	.60	มาก	3
5. ด้านการจัดช่วงลำดับ	3.80	.67	มาก	1
6. ด้านการบูรณาการ	3.64	.67	มาก	2
รวม	3.71	.65	มาก	

จากตารางที่ 4-13 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านการรับข้อมูลข่าวสาร และด้านความร่วมมือตามลำดับ สำหรับบทบาทภาคประชาสังคม ที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านการจัดช่วงลำดับ รองลงมาคือ ด้านบูรณาการ และด้านความต่อเนื่องตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยของเทศบาลปากเกร็ดไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือ และด้านการรับข้อมูลข่าวสาร

#### 1.1 ภาวะผู้นำ

- วิธีการในการจัดการปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่น

เทศบาลนครปากเกร็ด มีพื้นที่ที่ติดแม่น้ำเจ้าพระยา 9.7 กิโลเมตร ชุมชนริมแม่น้ำส่วนใหญ่เป็นชุมชนดั้งเดิม ประมาณ 2,000 หลังคาเรือน รวมทั้งเป็นพื้นที่ของวัด และโรงเรียน ซึ่งประสบปัญหาน้ำท่วมทุกปี สำหรับปี พ.ศ. 2554 ปริมาณน้ำที่ไหลมากจากทางเหนือของแม่น้ำเจ้าพระยามีปริมาณมากกว่าทุกปี และเป็นปริมาณน้ำสะสมจากหลายจังหวัด เทศบาลนครปากเกร็ด ได้เล็งเห็นความสำคัญและจำกัดพื้นที่น้ำท่วมให้น้อยที่สุด โดยการกันพื้นที่บางส่วนให้เป็นพื้นที่รับน้ำ เนื่องจากพื้นที่เหล่านี้ส่วนใหญ่สร้างลงไปแม่น้ำ ทำให้ไม่สามารถสร้างเขื่อน หรือคันดินในการป้องกันน้ำท่วม พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ ในการป้องกันน้ำท่วม และสร้างความเข้าใจกับประชาชนเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

- วิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนบางส่วนยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อปกป้องประโยชน์ของคนส่วนใหญ่

เทศบาลนครปากเกร็ดใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนน้อยที่สุด แต่มีความจำเป็นที่ต้องให้พื้นที่ส่วนหนึ่งริมแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นพื้นที่รับน้ำ ส่งผลให้มีประชาชนจำนวนหนึ่งต้องยอมเสียสละให้น้ำท่วมบ้านเรือนของตนเอง เพื่อปกป้องประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดและคณะผู้บริหารได้ใช้วิธีการเจรจาต่อรองกับประชาชนตามหลักเชิงจิตวิทยา โดยยกตัวอย่างความเสียหายที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ในอดีตให้ประชาชนเกิดความตระหนัก และเห็นความจำเป็นที่ต้องเสียสละ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เหตุการณ์น้ำท่วมเทศบาลนครปากเกร็ด เมื่อปีพ.ศ.2538 และพ.ศ.2540 ขณะนั้นระดับแม่น้ำเจ้าพระยาสูง 2.70 เมตร และได้ไหลเข้าท่วมถนนดิวานนท์ สูง 1 เมตร แต่ในปี พ.ศ.2554 ระดับแม่น้ำเจ้าพระยาสูงถึง 3.50 เมตร ปริมาณน้ำมากกว่า ปี พ.ศ.2540 เกือบ 1 เมตร รวมทั้งเขื่อนริมแม่น้ำเจ้าพระยามีความสูงเพียง 3 เมตร ซึ่งไม่สามารถป้องกันน้ำได้ ดังนั้นเทศบาลนครปากเกร็ดมีความจำเป็นต้องสร้างเขื่อนดินและแนวกระสอบทรายด้านหน้าพื้นที่รับน้ำ เพื่อป้องกันน้ำทะลักเข้าท่วมพื้นที่ส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังเจรจาให้ประชาชนเห็นความสำคัญถึงความสะดวกในการใช้

ชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การหาอาหารเพื่อใช้ในการดำรงชีพ สำหรับประชาชนบางคนที่เข้าไปร่วมเจรจาแล้วไม่สัมฤทธิ์ผล นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดได้ใช้วิธีการขอความร่วมมือจากบุคคลที่บุคคลนั้นนับถือให้เข้ามาช่วยเจรจา ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี “ ถ้าพี่ไม่ยอมให้ผมแก้นก็จะกระทบหมดทั้งเมือง บ้านพี่ท่วม ฝั่งนี้ก็ท่วม ลูกพี่จะไปกินข้าวที่ไหน จะไปตลาดที่ไหน แม่พี่จะไปโรงพยาบาลได้มั๊ย ชาวบ้านมาช่วยพูด เมื่อไม่สำเร็จก็ใช้วิธีการคุยกับคนที่เค้านับถือให้ช่วยพูดทำความเข้าใจ ” (นายวิรัตน์ บรรดาศักดิ์, สัมภาษณ์)

- วิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนเกิดเจตคติที่ดีและยอมรับซึ่งกันและกัน

นายวิชัย บรรดาศักดิ์ ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 จนถึงปัจจุบัน ตลอดระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยพึงเสียงจากประชาชน มีการประชุมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน ประชานชุมชน จำนวน 62 ชุมชน และอาสาสมัครในพื้นที่ทุกเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็นของชุมชนและ ร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในพื้นที่ อีกทั้งยังได้มีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนตลอดทั้งปี นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาชุมชนให้กับทุกชุมชน ชุมชนละ 1 แสนบาท โดยบางชุมชนได้นำเงินส่วนนี้ไปสร้างสนามเด็กเล่น จัดซื้ออุปกรณ์เสียงตามสาย เป็นต้น ดังนั้นการยอมรับของประชาชนจึงไม่ได้เกิดขึ้นจากการดำเนินการเจรจากับประชาชนก่อนเหตุการณ์น้ำท่วม ปี พ.ศ.2554 แต่เป็นผลมาจากการเห็นความสำคัญของจุดเล็กๆ จนสามารถขยายเครือข่ายสู่วงกว้างและทำงานอย่างจริงจังร่วมกับประชาชนมาเป็นเวลานานกว่า 10 ปี

- วิธีการเจรจาต่อรองของผู้บริหารท้องถิ่นที่ทำให้แต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดได้ใช้วิธีการเจรจาเพื่อให้ประชาชนบางส่วนยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ แต่มีประชาชนบางส่วนที่ไม่เข้าใจการทำงานของเทศบาลนครปากเกร็ด เช่น กรณีรถขนทราย ที่ทางเทศบาลได้ตั้งจุดพักทราย เพื่อนำบรรจุใส่กระสอบและใช้เป็นแนวกันน้ำ แต่ประชาชนจำนวนหนึ่งได้เข้าไปขนทรายใส่กระสอบเพื่อนำไปป้องกันบ้านของตนเอง นายกเทศมนตรีเล็งเห็นแล้วว่าหากปล่อยให้เหตุการณ์เป็นเช่นนี้ต่อไป ทรายที่มีอยู่อาจไม่เพียงพอ เนื่องจากบริเวณโดยรอบถูกน้ำท่วม การคมนาคมถูกตัดขาด และหากใช้วิธีการห้ามปรามอาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับประชาชนในพื้นที่ จึงใช้กลวิธี ขนทรายไปเก็บไว้ที่วัด เพราะประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่นับถือศาสนาพุทธ การจะนำสิ่งของออกจากวัดต้องได้รับความเห็นชอบจากเจ้าอาวาส เมื่อเจ้าอาวาสไม่ยินยอมประชาชนจึงไม่สามารถนำทรายออกจากวัดได้

“ตอนนั้นชาวบ้านต้องการทรายกระสอบเปล่าราคาแพงและไม่มีขาย ปัญหาเกิด เมื่อรถทรายมาชาวบ้านมาขอเอาไปบ้านตัวเอง ทำให้ไม่พอกันริมแม่น้ำ ปกติเอาทรายมาทิ้งที่เทศบาลและให้ลูกน้องได้ก่อกัน นายกใช้วิธีการให้ย้ายที่เก็บทรายไปเก็บที่วัด ความคิดนี้ใช้ได้ผลมาก คนไทยนับถือศาสนาพุทธการจะนำอะไรออกจากวัดต้องได้รับการอนุญาตจากเจ้าอาวาสซึ่งเจ้าอาวาสเป็นพระ การจัดการปัญหาใช้กลวิธีมากกว่า การปราบและปราม ซึ่งพระก็ช่วยพูดกับชาวบ้าน” (นายวิรัตน์ บรรดาศักดิ์, สัมภาษณ์)

## 1.2 ด้านความร่วมมือ

- การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเสนอทางออกในการจัดการปัญหา

การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการ ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการขั้นตอนของการปฏิบัติ โดยมีประธานและคณะกรรมการของแต่ละชุมชน เข้ามาร่วมเสนอปัญหาและสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ “การเตรียมแผนส่วนมากเทศบาลเป็นคนเตรียม ประชาชนเตรียมใจ เตรียมแรง” (นายจรัส อินทวงศ์, สัมภาษณ์)

- มุมมองต่อประชาชนที่เสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

เทศบาลนครปากเกร็ด ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบโดยตรง วัด โรงเรียน สถานสงเคราะห์ เห็นตรงกันว่าประชาชนบางส่วนที่ยอมให้น้ำท่วมบ้านเรือน เป็นผู้เสียสละ แต่อย่างไรก็ตามหากเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่ได้กันพื้นที่ส่วนนี้ไว้เป็นที่รับน้ำ ก็ไม่ได้เป็นผลทำให้ปริมาณน้ำที่ท่วมบ้านเรือนของประชาชนกลุ่มนี้มีปริมาณลดลง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่อยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา และบางส่วนได้สร้างบ้านเรือนอยู่ในแม่น้ำ ซึ่งอยู่นอกเหนือแนวกันน้ำและถูกน้ำท่วมเป็นประจำทุกปีเมื่อถึงฤดูน้ำหลาก

สำหรับมุมมองของประชาชนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงหรือบุคคลที่ยอมเสียสละให้น้ำท่วมบ้านเรือนของตนเองนั้น สะท้อนให้เห็นว่าเหตุการณ์มหาอุทกภัยได้สร้างความเสียหายให้กับทรัพย์สินภายในบ้าน รวมถึงกระทบต่อโครงสร้างของบ้าน เนื่องจากบ้านเรือนริมแม่น้ำเจ้าพระยาส่วนใหญ่เป็นบ้านไม้ชั้นเดียวยกสูง และอยู่อาศัยมาหลายชั่วอายุคน เมื่อถูกน้ำขังเป็นเวลานานและกระแสน้ำไหลเชี่ยว ส่งผลให้เกิดความชำรุดเสียหาย โดยเฉพาะพื้นกระดานของบ้าน แต่ขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ที่บ้านของตนเอง เนื่องจากเป็นห่วงทรัพย์สินภายในบ้าน โดยเทศบาลนครปากเกร็ดได้เข้ามาให้ความช่วยเหลือในการต่อสะพานทางเดินเชื่อมกับคันดิน ยกของ และยกที่นอนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ประชาชนบางส่วนที่ได้รับ



ผลกระทบโดยตรง ได้แสดงความมีน้ำใจออกมาช่วยเหลือประชาชนที่ลำบากมากกว่า และช่วยก่อ  
กระสอบทรายเพื่อป้องกันไม่ให้ น้ำทะเลลักเข้าท่วมตัวเมืองปากเกร็ด

- ทางออกที่ดีที่สุดในการจัดการปัญหา

เทศบาลนครปากเกร็ดเห็นว่าทางออกที่ดีที่สุดในการจัดการปัญหาและ  
ทำให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนน้อยที่สุด คือ การสร้างแนวกันน้ำและคันดินตามแนวนอน และใช้  
กระสอบทรายกั้นในพื้นที่ที่เป็นชอยหรือทางทางเดินเล็กๆ แต่วิธีนี้ได้ส่งผลให้พื้นที่ริมแม่น้ำ  
เจ้าพระยาถูกน้ำท่วม ประมาณ 2,000 หลังคาเรือน ซึ่งบ้านบางหลังเทศบาลได้เข้าไปเจรจาเพื่อของ  
รื้อบ้าน เนื่องจากบ้านได้ปลูกสร้างอยู่ในแนวคันกันน้ำ โดยในช่วงแรกของการดำเนินการมี  
ประชาชนที่ได้รับผลกระทบบางส่วนไม่พอใจ เทศบาลนครปากเกร็ดจึงต้องลงไปพูดคุยทำความเข้าใจ  
เข้าใจและชี้แจงเหตุผล รวมทั้งเข้ามาให้ความช่วยเหลือ เช่น สร้างสะพานทางเดินชั่วคราวเชื่อม  
ระหว่างบ้านกับคันดิน ส่งเจ้าหน้าที่ของเทศบาลมาช่วยยกของ สำหรับบ้านที่ไม่สามารถสร้าง  
ทางเดินชั่วคราวได้ เทศบาลได้สนับสนุนเรือ เพื่อให้ประชาชนเกิดความสะดวกในการเดินทาง อีก  
ทั้งบ้านที่ถูกรื้อถอนทางเทศบาลได้เข้ามาสร้างให้ใหม่หลังน้ำลด “...เทศบาลพูดให้เสียสละแล้วจะ  
มาดูแลเอง ขาดเหลืออะไร อาหาร แรงงาน เรือ ถ้าไม่ยอมสุดท้ายแล้วเค้าก็จะยอม ที่ขอรื้อบ้านริม  
แม่น้ำ เค้ายอม แต่เทศบาลต้องมีเงินชดเชยให้ กลับมาสร้างให้ใหม่...” (นายวิรัตน์ บรรดาศักดิ์  
,สัมภาษณ์)

### 1.3 ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร

- การชี้แจงข้อมูลข่าวสาร

เทศบาลนครปากเกร็ดให้ความสำคัญกับการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้  
ประชาชน โดยมีการรับฟังข้อมูลสถานการณ์น้ำจากกรมอุตุฯ และกรมชลประทานทุกวัน  
ซึ่งผู้บริหารเทศบาลได้ประชุมวิเคราะห์สถานการณ์น้ำร่วมกันทุกเช้า เพื่อเตรียมการป้องกันและ  
เฝ้าวังระดับน้ำ หลังจากนั้นเมื่อได้ข้อสรุปทางเทศบาลจะประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่  
รับทราบข้อมูล

- ช่องทางในการชี้แจงข้อมูลข่าวสาร

สำหรับช่องทางในการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนได้รับทราบ  
ข้อมูลสถานการณ์น้ำ เทศบาลนครปากเกร็ดได้ตั้งศูนย์อำนวยการและมีการประชาสัมพันธ์ผ่าน  
ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านสังคมออนไลน์ (Social network) Facebook  
นอกจากนี้นายกเทศมนตรีได้ส่ง ข้อความทางโทรศัพท์มือถือ(SMS) ไปยังผู้บริหารและประชาชน

ชุมชนทุกชุมชน จากนั้นประธานชุมชนได้ไปประกาศทางเสียงตามสายเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูล

- ความครบถ้วน น่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร

ประชาชนทั้งที่ได้รับความกระทบโดยตรงและไม่ได้รับความกระทบโดยตรง ส่วนใหญ่ โรงเรียน วัด สถานสงเคราะห์ให้ข้อมูลตรงกันว่าเทศบาลนครปากเกร็ดได้ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง แต่ประชาชนส่วนใหญ่ได้ติดตามข้อมูลจาก โทรทัศน์ สื่ออินเทอร์เน็ต รวมถึงออกมาร่วมเฝ้าสังเกตการณ์การเพิ่มขึ้นของระดับแม่น้ำเจ้าพระยา แล้วนำไปพูดคุยรวมทั้งบอกต่อให้กับประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูล

2. ด้านบทบาทภาคประชาสังคม ประกอบด้วย ด้านความต่อเนื่อง ด้านการจัดช่วงลำดับ และด้านบูรณาการ

### 2.1 ด้านความต่อเนื่อง

- การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในการป้องกันน้ำท่วมของผู้บริหารท้องถิ่น

จากเหตุการณ์มหาอุทกภัย ปี 2554 เทศบาลนครปากเกร็ดได้รับผลกระทบน้อยกว่าพื้นที่อื่นๆ เนื่องจากมีการบริหารจัดการน้ำที่ดี มีเครือข่ายในชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชนให้ความร่วมมือและยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ โดยเทศบาลได้ส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ในการป้องกันน้ำท่วม จากเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและออกมาร่วมกันสร้างแนวกันน้ำที่เป็นแนวใหญ่ล้อมรอบเทศบาลนครปากเกร็ด เนื่องจากโครงสร้างผังเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ดได้ถูกสร้างในลักษณะเหมือนไข่ดาว หากในช่วงฤดูฝนที่ฝนตกหนักในพื้นที่บางส่วนจะมีน้ำท่วมขังต้องใช้เครื่องสูบน้ำสูบน้ำออก ขณะเดียวกัน ถ้ามีการป้องกันที่คั้นน้ำจากภายนอกก็ไม่สามารถไหลเข้ามาในพื้นที่เทศบาลได้เช่นกัน ดังนั้นหากพื้นที่โดยรอบถูกน้ำท่วม การทำแนวป้องกันน้ำเฉพาะบ้านเรือนของตนเองจึงไม่ใช่วิธีการป้องกันที่ถูกต้อง

- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม

พื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ดนอกจากมี 62 ชุมชน ซึ่งเป็นชุมชนดั้งเดิมแล้ว ยังมีหมู่บ้านจัดสรร วัด โรงเรียน โรงพยาบาล และหน่วยงานราชการจำนวนมาก ซึ่งจากเหตุการณ์น้ำท่วม ปี พ.ศ.2554 แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของทุกภาคส่วนในพื้นที่ โดยนอกจากเทศบาลได้จัดเวรยามในการเฝ้าระวังน้ำท่วมตลอดริมแม่น้ำเจ้าพระยาแล้ว ประชาชนจำนวนมากได้ออกมามีส่วนร่วมในการป้องกัน เช่น บรรจุกะสอบทราย แบกกระสอบ

ทราย จัดเรียงกระสอบทราย รวมทั้งให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบ เช่น ประกอบอาหาร จัดถุงยังชีพ แจกอาหาร และร่วมเฝ้าระวังระดับน้ำกับเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ต่อกันเป็นชุมชนตลอดริมแม่น้ำ โดยเมื่อมีเชือกกันน้ำบริเวณไหนรั่วซึม หรือได้ยื่นสัญญาณพลุดีอนภัย ประชาชนจะรีบไปรวมตัวและช่วยกันกันกระสอบทรายในจุดที่มีปัญหา ตลอดระยะเวลา 3 เดือน ทำให้ทุกฝ่ายเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยไม่ได้มีใครเข้ามาจัดระบบ หากแต่เป็นจิตสำนึกที่ทุกคนร่วมมือกัน “เว็กร่วมใจ” ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและความสามานฉันท์ของคนในชุมชน ซึ่งเทศบาล หน่วยงานในพื้นที่ และประชาชน กล่าวตรงกันว่าการทำงานเป็นทีม คือปัจจัยหนึ่งที่เป็นพลังสนับสนุนให้เทศบาลนครปากเกร็ดสามารถผ่านวิกฤติน้ำท่วมไปได้

- บทบาทในการให้ความช่วยเหลือประชาชน

เทศบาลนครปากเกร็ดเป็นหน่วยงานหลักในการให้ความช่วยเหลือประชาชน ซึ่งนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดได้แบ่งการรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา โดยใช้เครือข่ายประธานชุมชน และกรรมการชุมชนเป็นตัวเชื่อมหลักในการให้ความช่วยเหลือประชาชน ทั้งด้านอาหาร สถานที่พักอาศัย การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการเดินทาง และการใช้ชีวิตประจำวัน

- หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม

ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี (นายวิเชียร พุฒิวิญญู) ได้ประกาศให้จังหวัดนนทบุรีเป็นเขตภัยพิบัติ ซึ่งจากเหตุการณ์มหาอุทกภัยปี พ.ศ.2554 ได้มีหลายหน่วยงานที่ออกมาให้ความช่วยเหลือประชาชน โดยเทศบาลนครปากเกร็ดเป็นหน่วยงานหลักในการให้ความช่วยเหลือประชาชน นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานในพื้นที่ เช่น วัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้จัดตั้งศูนย์พักพิงสำหรับช่วยเหลือผู้ประสบภัย ได้แก่ โรงเรียนหอวังนนทบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบนนทบุรี และโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ ทั้งยังมีตำรวจ ทหาร มาช่วยดูแลความสงบเรียบร้อย กรมราชทัณฑ์ ได้ส่งผู้ต้องขัง มาช่วยขุดลอกคูคลอง และทำความสะอาดพื้นที่ หน่วยงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้แก่ สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด ได้ให้ผู้รับบริการออกไปช่วยกรอกกระสอบทราย สำหรับหน่วยงานเอกชนที่เข้ามาให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ บริษัทลุมพินี ซึ่งขณะนั้นอยู่ระหว่างสร้างคอนโดลุมพินีปากเกร็ด ได้ส่งแรงงานประมาณ 100 คน เพื่อช่วยสร้างแนวกันน้ำ นอกจากนี้บริษัทห้างร้านต่างๆ ริมทำน้ำปากเกร็ด ได้มีการรวมกลุ่มและระดมทุนเพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบในพื้นที่รับน้ำ บริษัทตลาดหลักทรัพย์สร้างห้องน้ำให้กับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่น้ำท่วม ซึ่งขณะเหตุการณ์น้ำท่วมปริมาณน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยามีระดับสูงขึ้น ค้นดินและกระสอบทรายที่ทางเทศบาลนครปากเกร็ดเตรียมไว้มีจำนวนไม่เพียงพอ จึงต้องขอรับการสนับสนุนจากโรงเรียน

ขนส่งทหารบก โดยใช้วิธีการขอยืมและนับจำนวนไว้เป็นคัณฑ์ เมื่อสถานการณ์กลับเข้าสู่ภาวะปกติ ทางเทศบาลได้ส่งคืนจำนวนดังกล่าวคืน

- ความช่วยเหลือที่ได้รับหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม

หลังเหตุการณ์น้ำท่วมได้มีหน่วยงานหลายหน่วยงานได้เข้ามาให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ เทศบาลนครปากเกร็ดได้ส่งเจ้าหน้าที่และจัดกิจกรรมจิตอาสาทำความสะอาดชุมชน สำหรับการให้ความช่วยเหลือเยียวยา ประชาชนชุมชนได้ดำเนินการเสนอเรื่อง ประเมินความเสียหาย เพื่อให้ความช่วยเหลือเยียวยา ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความช่วยเหลือ 2 รอบ รอบแรกหลังละ 5,000 บาท รอบที่สองเยียวยาตามผลการประเมินความเสียหาย โดยกองสวัสดิการสังคม เป็นผู้รับผิดชอบหลัก นอกจากนี้ยังมีผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากน้ำท่วม คือ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจำนวนมาก เทศบาลนครปากเกร็ดได้มอบหมายให้กองอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบดูแล ซึ่งผลการให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ และไม่เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นในพื้นที่ “เทศบาลก็ดูแลมาตลอด สามารถดูแลได้ดี จะดูแลมากกว่านี้ก็ได้พื้นที่กว้าง” (สุภาภรณ์ คุณวรรณ, สัมภาษณ์)

## 2.2 ด้านการจัดช่วงลำดับ

- การเตรียมความพร้อมในการป้องกันน้ำท่วม

จังหวัดนนทบุรีมีแผนการจัดการฉุกเฉินอยู่แล้วเนื่องจากหลายพื้นที่ในจังหวัดเคยได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์น้ำท่วมที่ผ่านมา แผนฉุกเฉินของจังหวัดนั้นได้รับการยกย่องอย่างสอดคล้องกับแนวทางการจัดการของชาติเช่นเดียวกันกับแผนจังหวัดและอำเภอ มีการจัดประชุมและฝึกซ้อมการจัดการเหตุการณ์ฉุกเฉินประจำปี ซึ่งแผนเหล่านี้ได้รับการปรับปรุงตามรายงานสถานการณ์จากกรมอุทกวิทยาและกรมอุตุวิทยามีการตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ (เช่นเรือ, ปั๊มน้ำ) และความพร้อมของกำลังคนอยู่เป็นประจำ นอกจากนี้ยังมีทำการสำรวจพื้นที่ศูนย์พักพิงผู้ประสบภัยน้ำท่วมที่เหมาะสมและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับการมอบหมายในการเตรียมแผนการอพยพคน ซึ่งในปี พ.ศ.2554 ผู้ว่าราชการจังหวัดมีการสั่งการและประชุมเตรียมความพร้อมให้ทุกเทศบาลมีการเตรียมการเฝ้าระวัง สำหรับเทศบาลนครปากเกร็ดมีแผนป้องกันอุทกภัยตามบริบทของพื้นที่ ซึ่งล้อตามแผนแม่บท แผนภาค และแผนจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากเทศบาลนครปากเกร็ดเป็นพื้นที่ประสบปัญหาน้ำท่วมทุกปี โดยมีบทเรียนครั้งสำคัญ คือเหตุการณ์น้ำท่วมเมื่อปี พ.ศ.2540 ทำให้เทศบาลนครปากเกร็ดได้เกิดการเรียนรู้ทิศทางน้ำ วิธีการป้องกันน้ำ รวมทั้งนายกเทศมนตรีมีนโยบายให้เสียพื้นที่น้ำท่วมให้เหลือน้อยที่สุด ดังนั้นเมื่อถึงฤดูน้ำหลาก

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดและคณะผู้บริหารได้ลงไปเจรจากับประชาชน บริษัทเอกชน ในพื้นที่บริเวณริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา เพื่อเข้ามาดำเนินการทำแนวกันน้ำล่องหน้า

เทศบาลนครปากเกร็ดได้เริ่มดำเนินการป้องกันน้ำท่วมตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2554 หลังจากเกิดเหตุการณ์เรื่อน้ำตาล่มที่อยุธยา โดยนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดได้เรียกประชุมเจ้าหน้าที่และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ดิน ทราศ ทราย กระสอบทราย รถแม็คโคร และดำเนินการสร้างแนวคันดินกันน้ำโดยรอบพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ส่วนประชาชนที่อยู่นอกแนวกันน้ำ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด ได้มอบเงินให้ประชาชนหลังคาเรือนละ 2,000 บาท เพื่อให้ไปทำแนวป้องกันน้ำโดยรอบบ้านเรือนของตนเอง รวมทั้งได้ส่งเจ้าหน้าที่กองช่างสร้างสะพานไม้จากบ้านประชาชนที่อยู่ในพื้นที่รับน้ำจนถึงแนวคันดิน สำหรับบ้านที่อยู่ในแม่น้ำและไม่สามารถทำสะพานได้ ทางเทศบาลใช้วิธีการให้ประชาชนยืมเรือ เพื่อสะดวกในการเดินทาง แต่ในบางพื้นที่ที่มีปัญหา เนื่องจากถนนไม่ได้มีคันดินตลอด อาจเป็นสะพาน บ้านคน รถใหญ่ไม่สามารถเข้าถึง เทศบาลได้ให้เจ้าหน้าที่ ดำเนินการสร้างแนวกระสอบทรายเป็นแนวกันบนทางเดินเท้า ซึ่งไม่แน่นกันสูง แต่เน้นการกันหนา ประมาณ 5-10 ชั้น เนื่องจากระดับน้ำไหลแรง ถ้าปริมาณน้ำสูงกว่ากระสอบทรายแล้วล้นทะลักมา จะมีเครื่องสูบน้ำอยู่ด้านหลังสูบน้ำออกลงแม่น้ำ และจัดกำลังคนในการเฝ้าระวังตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อปริมาณน้ำมากขึ้นจะดำเนินการเสริมกระสอบทรายเหนือกว่าระดับน้ำ 30 เซนติเมตร

สำหรับการเตรียมการของภาคประชาชน ชุมชน วัด และโรงเรียนที่ตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาส่วนใหญ่เป็นการเตรียมการจากประสบการณ์เดิม เช่น การยกของไว้ในที่สูง การเตรียมข้าวสารอาหารแห้ง ซึ่งเป็นการเตรียมการในระยะสั้น เพราะเข้าใจว่าเป็นพื้นที่ที่น้ำไหลผ่านน้ำจะอยู่ในพื้นที่เพียง 1-2 สัปดาห์ ไม่คาดคิดว่าจะมีปริมาณน้ำสะสมและขังในพื้นที่นานถึง 3 เดือน

#### - การเตรียมความพร้อมขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม

การเตรียมความพร้อมขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด ได้ประชุมหน่วยงานริมแม่น้ำ สั่งการและแบ่งงานให้หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบกลุ่มหนึ่งคูดิน คูทราย วัสดุอุปกรณ์ อีกฝ่ายหนึ่งคอยตรวจเวร คูประตูระบายน้ำ ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบแต่ละช่วงของริมแม่น้ำ จัดเวรเฝ้าเป็นจุด หัวหน้างาน 1 คน รับผิดชอบทุก 300 เมตร เมื่อพบความผิดปกติสามารถแจ้งได้ตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งทางโทรศัพท์และวิทยุสื่อสาร เมื่อมีจุดรั่วไหลจะมีกำลังคน และรถพร้อมเข้าให้การช่วยเหลือทันที

- การเตรียมความพร้อมหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม

หลังเหตุการณ์น้ำท่วมเทศบาลนครปากเกร็ดได้เตรียมการเพื่อป้องกันน้ำท่วมในปีต่อไป ได้แก่ การสร้างเขื่อนกั้นน้ำเพิ่มเติมในจุดที่ยังไม่มีและเป็นพื้นที่ล่อแหลม รวมทั้งได้ทำแผนสำรวจพื้นที่ เพื่อให้เหลือพื้นที่น้ำท่วมน้อยที่สุด เสริมทางเดินเท้าและสร้างถนนให้สูงขึ้นเพื่อป้องกันน้ำท่วม มีการตั้งแผนงบประมาณสร้างและปรับปรุงประตูดระบายน้ำให้ใหญ่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับประชาชน หน่วยงานในพื้นที่ วัด หลังเหตุการณ์น้ำท่วมไม่ได้มีการวางแผนรองรับ เนื่องจากมองว่าเทศบาลนครปากเกร็ดมีแผนรองรับ และมีการเตรียมความพร้อมทั้งบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอยู่แล้ว

### 2.3 ด้านบูรณาการ

- การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

การบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาพื้นที่น้ำท่วม เทศบาลนครปากเกร็ดเป็นหน่วยงานหลักในพื้นที่ และได้มีการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในจังหวัดตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ทั้งนี้การบูรณาการส่วนใหญ่เป็นการบูรณาการในระดับนโยบาย แต่ในทางปฏิบัติการดำเนินงานในพื้นที่ไม่ได้มีรูปแบบการบูรณาการการดำเนินงานที่ชัดเจน การป้องกันและแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่แล้วเป็นการดำเนินการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่

- การเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์

หลักคิดในการกั้นน้ำเกิดจากประสบการณ์ในการเป็นพื้นที่รับน้ำ ทำให้นายกเทศมนตรีทราบว่าแต่ละพื้นที่สามารถรับปริมาณน้ำได้ในระดับไหน จำนวนและที่ตั้งของประตูดระบายน้ำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทิศทางการวางท่อ ทำให้ทางเทศบาลนครปากเกร็ดสามารถอุดต่อทั้งถนน บ้านเรือนของประชาชน โรงงาน เนื่องจากการทำเขื่อนอย่างเดียวสามารถป้องกันน้ำได้เฉพาะฝิวดิน แต่ไม่สามารถป้องกันน้ำที่อยู่ระดับใต้ฝิวดิน นอกจากนี้ในเขตเทศบาลค่อนข้างเข้มงวดในการวางผังเมือง การต่อเติม ซ่อมแซมปรับปรุงอาคาร การวางท่อน้ำทิ้ง จากการวางผังเมืองที่เข้มงวดเป็นปัจจัยหนึ่งในการป้องกันน้ำท่วมด้วย เนื่องจากเทศบาลสามารถรู้และกำหนดวิธีการป้องกันน้ำท่วมได้ง่ายขึ้น เมื่อมีปัญหาก็สามารถแก้ไขได้ง่าย ถ้าไม่มีนโยบายควบคุมและจัดระเบียบผังเมืองอย่างเคร่งครัด การป้องกันน้ำท่วมจะดำเนินการได้ยาก เพราะไม่มีหลักฐานที่ชัดเจน

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด คือ **“กั้นหนา ล้อมน้ำ และเลี้ยงน้ำ”** ซึ่ง**การกั้นหนา** คือการสร้างแนวกันน้ำหลายชั้น เนื่องจากหากมีน้ำรั่วซึมเข้ามาภายใน ยังมีแนวกันน้ำป้องกันอีกชั้นหนึ่ง และใช้เครื่องสูบน้ำสูบน้ำในส่วนที่รั่วซึมเข้ามากลับสู่อ่างน้ำเจ้าพระยา สำหรับ**การล้อมน้ำ** นั้น เป็นผลมาจากการทำแนวกันน้ำเฉพาะผิวดิน ไม่เพียงพอต่อการป้องกัน เนื่องจากยังมีน้ำในชั้นผิวดินที่มีแรงดันสูงซึมขึ้นมาตามผิวดินที่มีรอยรั่วซึม วิธีการในการแก้ปัญหา คือการใช้กระสอบทรายล้อมน้ำในลักษณะเหมือนบ่อให้สูงกว่าระดับแม่น้ำเจ้าพระยาประมาณ 30 เซนติเมตร เนื่องจากระดับน้ำที่รั่วซึมขึ้นมาจากผิวดินจะมีความสูงเท่ากับระดับความสูงของแม่น้ำเจ้าพระยา และ**การเลี้ยงน้ำ** คือการที่ปล่อยให้ มีน้ำขังในพื้นที่น้ำท่วมประมาณ 20-30 เซนติเมตร เพื่อป้องกันแรงดันน้ำจากใต้ผิวดินที่ทำให้พื้นดินบริเวณนั้น ไม่ได้รับความเสียหาย

- ผลจากการแก้ไขปัญหา

ผลจากการแก้ไขปัญหาของเทศบาลนครปากเกร็ด ในเชิงกายภาพ คือการป้องกันไม่ให้น้ำไหลเข้าท่วมเทศบาลนครปากเกร็ด การช่วยเหลือประชาชนขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม และมาตรการเยียวยาผู้ที่ได้รับกระทบอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีมาตรการเชิงจิตวิทยา คือการสร้างเครือข่ายทางสังคม โดยมีประธานชุมชน กรรมการชุมชน อาสาสมัครในชุมชน เป็นตัวเชื่อม การระดมทรัพยากรจากทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ การเจรจากับประชาชนที่ได้รับผลกระทบให้ยอมเสียสละ ตลอดจนการเจรจาและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจสถานการณ์และตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้เทศบาลนครปากเกร็ดเสียพื้นที่น้ำท่วมเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ และจากสถานการณ์น้ำท่วมที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ชุมชนแต่ละชุมชนมีความสามัคคีป้องกันกันมากขึ้น

- องค์ความรู้ในการบริหารจัดการปัญหาหลังจากเหตุการณ์น้ำท่วม

จากเหตุการณ์น้ำท่วม เทศบาลนครปากเกร็ด ได้ถอดบทเรียนการดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้ชื่อว่า **“นครปากเกร็ด โมเดล”** ซึ่งได้รวบรวมวิธีการดำเนินงานตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม เพื่อสะท้อนให้เห็นความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไข รวมทั้งวิธีการบริหารจัดการน้ำของเทศบาลนครปากเกร็ด

นอกจากนี้ยังพบองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นหลังเหตุการณ์น้ำท่วมที่สำคัญอีกองค์ความรู้หนึ่ง คือ แผนการสอน **“เรื่องการอยู่รอดเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ”** ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ได้จัดทำแผนการสอนโดยบูรณาการร่วมกับหลักสูตรปกติ 8 กลุ่มสาระวิชา เช่น วิชาสุขศึกษา เรื่องการป้องกันโรค การดูแลสุขภาพ การปฏิบัติตนในช่วงน้ำท่วม การเอาตัวรอดจากอุบัติเหตุ วิชาสังคมศึกษา เรื่องการปรับตัวเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตนร่วมกับผู้อื่นใน

ภาวะวิกฤติ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องสถานะโลกร้อน การป้องกันไม่ให้เกิดภัยธรรมชาติ วิชาการงาน และพื้นฐานอาชีพ เรื่องการดำรงอยู่โดยไม่มีไฟฟ้า การถนอมอาหาร ในหลักสูตรบูรณาการในกลุ่มสาระวิชา โรงเรียนได้บทเรียนใหม่จากภัยน้ำท่วม เสริมจากหลักสูตรปกติ ซึ่งเด็กส่วนใหญ่เข้าใจง่าย เพราะอยู่ร่วมกับสถานการณ์ เรียนรู้จากประสบการณ์



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยกรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด” ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัย โดยใช้กรอบคิดปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และแนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ (Tylor) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือด้านความต่อเนื่อง ด้านการจัดช่วงลำดับ และด้านการบูรณาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methodology) ซึ่งมีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักและการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative methodology) เป็นตัวประกอบรอง (dominant-lessdominant design) มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 448 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 25 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลนครปากเกร็ด และหน่วยงานในพื้นที่ รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

#### สรุปผลการศึกษา

#### ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วมกรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด

##### 1. ภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านการแก้ปัญหาโดยเน้นการสร้างสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและการยอมรับซึ่งกันและกัน รองลงมาคือผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพูดจาหวานล่อมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอดทน ขอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่ง ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถเจรจาต่อรองให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพอใจ และผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างสมาชิกส่วนใหญ่ ตามลำดับ

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยความสำเร็จของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วมเทศบาลปากเกร็ดในด้านภาวะผู้นำเกิดขึ้นจากวิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนเกิดเจตคติที่ดีและยอมรับซึ่งกันและกัน: การเห็นความสำคัญของจุดเล็กๆ จนสามารถขยายเครือข่ายผู้กว้าง เนื่องจากนายวิชัย บรรดาศักดิ์ ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดตั้งแต่ ปี พ.ศ.2545 จนถึงปัจจุบัน ตลอดระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยฟังเสียงจากประชาชน มีการประชุมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน ประชุมชุมชน จำนวน 62 ชุมชน และอาสาสมัครในพื้นที่ทุกเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็นของชุมชนและร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในพื้นที่ อีกทั้งยังได้มีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนตลอดทั้งปี การยอมรับของประชาชนจึงไม่ได้เกิดขึ้นจากการดำเนินการเจรจากับประชาชนก่อนเหตุการณ์น้ำท่วมปี พ.ศ.2554 แต่เป็นผลมาจากการเห็นความสำคัญของจุดเล็กๆ จนสามารถขยายเครือข่ายผู้กว้าง และทำงานอย่างจริงจังร่วมกับประชาชนมาเป็นเวลานานกว่า 10 ปี นอกจากนี้ปัจจัยความสำเร็จอีกประการ คือวิธีการที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ประชาชนบางส่วนยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อปกป้องประโยชน์ของคนส่วนใหญ่: การใช้บทเรียนจากอดีตและการเจรจาต่อรองกับประชาชนตามหลักเชิงจิตวิทยา ซึ่งเทศบาลนครปากเกร็ดใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยให้เกิดผลกระทบกับประชาชนน้อยที่สุด แต่มีความจำเป็นที่ต้องให้พื้นที่ส่วนหนึ่งริมแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นพื้นที่รับน้ำ ส่งผลให้มีประชาชนจำนวนหนึ่งต้องยอมเสียสละให้น้ำท่วมบ้านเรือนของตนเอง เพื่อปกป้องประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดและคณะผู้บริหารได้ใช้วิธีการเจรจาต่อรองกับประชาชนตามหลักเชิงจิตวิทยา โดยยกตัวอย่างความเสียหายที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ในอดีตให้ประชาชนเกิดความตระหนัก และเห็นความจำเป็นที่ต้องเสียสละ นอกจากนี้ยังเจรจาให้ประชาชนเห็นความสำคัญถึงความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวัน สำหรับประชาชนบางคนที่เข้าไปร่วมเจรจาแล้วไม่สัมฤทธิ์ผลได้ใช้วิธีการขอความร่วมมือจากบุคคลที่บุคคลนั้นนับถือให้เข้ามาช่วยเจรจา ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี นอกจากนี้วิธีการเจรจาต่อรองของผู้บริหารท้องถิ่นที่ทำให้แต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจ: การเจรจาทันที ความเชื่อทางศาสนา ยังเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จเนื่องจากการแก้ปัญหาที่มีประชาชนบางส่วนที่ไม่เข้าใจการทำงานของเทศบาลนครปากเกร็ด การใช้วิธีการปรานีปรามอาจส่งผลกระทบและทำให้ความขัดแย้งขยายวงกว้างนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด จึงใช้กลวิธีการเจรจาทันทีบนพื้นฐานความเชื่อทางศาสนาของ

ประชาชนในพื้นที่มาแก้ไขปัญหา ทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ และปัจจัยความสำเร็จด้านภาวะผู้นำในลำดับสุดท้ายคือวิธีการในการจัดการปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่น: จำกัดพื้นที่น้ำท่วมให้น้อยที่สุด เตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจกับประชาชน นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดสังเกตเห็นความสำคัญและจำกัดพื้นที่น้ำท่วมให้น้อยที่สุด โดยการกันพื้นที่บางส่วนให้เป็นพื้นที่รับน้ำ เนื่องจากพื้นที่เหล่านี้ส่วนใหญ่สร้างลงไปใต้ม่น้ำ ไม่สามารถสร้างเขื่อน หรือคันดินในการป้องกันน้ำท่วม พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ ในการป้องกันน้ำท่วม และสร้างความเข้าใจกับประชาชนเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

## 2. ความร่วมมือ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้คำปรึกษาได้เผชิญหน้ากัน เพื่อปรับความเข้าใจ และมีประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ รองลงมาคือผลจากการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่นของท่าน คำปรึกษาต่างพอใจในข้อสรุป และได้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายร่วมกันและผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา นำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอภิปรายร่วมกันเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยความสำเร็จของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วมเทศบาลปากเกร็ดในด้านความร่วมมือ เกิดขึ้นจากประชาชนเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจากเหตุการณ์หาทุกภัยได้สร้างความเสียหายให้กับทรัพย์สินภายในบ้าน รวมถึงกระทบต่อโครงสร้างของบ้าน โดยเทศบาลนครปากเกร็ดได้เข้ามาให้ความช่วยเหลือในการต่อสะพานทางเดินเชื่อมกับคันดิน ขกของ และยกที่นอนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ประชาชนบางส่วนที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ยังได้แสดงความมีน้ำใจออกมาช่วยเหลือประชาชนที่ลำบากมากกว่า และช่วยก่อกระสอบทรายเพื่อป้องกันไม่ให้ น้ำทะเลลึกเข้าท่วมตัวเมืองปากเกร็ด นอกจากนี้ปัจจัยความสำเร็จอีกประการ คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเสนอทางออกในการจัดการปัญหา โดยมี เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการ ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการขั้นตอนของการปฏิบัติ โดยมีประธานและคณะกรรมการของแต่ละชุมชน เข้ามาร่วมเสนอปัญหาและสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และประการสุดท้าย คือ สร้างแนวกันน้ำและแนวคันดิน ช่วยเหลือผู้เสียสละอย่างเต็มกำลัง คือ ทางออก

ที่ดีที่สุดในการจัดการปัญหา ที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนน้อยที่สุด มีบ้านเรือนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงเพียง 2,000 หลังคาเรือน จาก 80,000 หลังคาเรือน เทศบาลนครปากเกร็ดได้พูดคุยทำความเข้าใจและชี้แจงเหตุผล รวมทั้งลงไปให้ความช่วยเหลือ เช่น สร้างสะพานทางเดินชั่วคราวเชื่อมระหว่างบ้านกับคันดิน ยกของ สนับสนุนเรือ เพื่อให้ประชาชนเกิดความสะดวกในการเดินทาง และสร้างบ้านให้กับประชาชนที่ถูกเรือถล่ม

### 3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ใช้หลากหลายช่องทางในการสื่อสารและชี้แจงข้อมูลกับประชาชน รองลงมาคือผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างครบถ้วนและสามารถเชื่อถือได้และผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ท่านรับทราบ

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยความสำเร็จของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วมเทศบาลปากเกร็ดในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกิดจากช่องทางในการชี้แจงข้อมูลข่าวสารหลากหลายช่องทางได้แก่การประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านสังคมออนไลน์ (Social network) ข้อความทางโทรศัพท์มือถือ(SMS) ไปยังผู้บริหารและประชาชนชุมชนทุกชุมชนจากนั้นประชาชนชุมชนได้ไปประกาศทางเสียงตามสายเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูล นอกจากนี้ความครบถ้วน น่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารและการชี้แจงข้อมูลข่าวสารที่ผ่านการวิเคราะห์ให้กับประชาชน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ คือกรมอุตุฯ วิทยุ และกรมชลประทานทุกวัน

## วิเคราะห์บทบาทของภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอุทกภัยในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

### 1. ความต่อเนื่อง

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม รองลงมาคือ ในเขตเทศบาลของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วม ในเขตเทศบาลของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้

ความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมอย่างทันที่ ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการจัดอบรม การป้องกันน้ำท่วม และจัดกิจกรรม ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในระดับที่เหมาะสม ในเขต เทศบาลของท่านมีหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม ตามลำดับ

จึงกล่าวได้ว่าบทบาทภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จด้านความต่อเนื่อง ประกอบด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม : จิตสำนึกจากภาคประชาสังคม โดยนอกจากเทศบาลได้จัดเวรยามในการเฝ้าระวังน้ำท่วมตลอดริมแม่น้ำเจ้าพระยาแล้วประชาชน จำนวนมากได้ออกมามีส่วนร่วมในการป้องกัน เช่น บรรจุกะสอบทราย แบกกระสอบทราย จัดเรียงกระสอบทราย ประกอบอาหาร จัดถุงยังชีพ แจกอาหาร และร่วมเฝ้าระวังระดับน้ำ กับเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ทำให้ทุกฝ่ายเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยไม่ได้มีใครเข้ามาจัดระบบ หากแต่เป็นจิตสำนึกที่ทุกคนร่วมมือกัน บทบาทสำคัญประการต่อมา คือการส่งเสริม สนับสนุนให้ เกิดการเรียนรู้ในการป้องกันน้ำท่วมของผู้บริหารท้องถิ่น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ ประชาชนเกิดความเข้าใจและออกมาร่วมกันสร้างแนวกันน้ำที่เป็นแนวใหญ่ล้อมรอบเทศบาล นครปากเกร็ด เนื่องจากโครงสร้างผังเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ดได้ถูกสร้างในลักษณะเหมือน ไข่ดาว ดังนั้นหากพื้นที่โดยรอบถูกน้ำท่วม การทำแนวป้องกันน้ำเฉพาะบ้านเรือนของตนเองจึง ไม่ใช่วิธีการป้องกันที่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความ ช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม ได้แก่ วัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ตำรวจ ทหาร กรมราชทัณฑ์ หน่วยงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้แก่ สถานสงเคราะห์เด็กชาย บ้านปากเกร็ด สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด สำหรับหน่วยงานเอกชนที่ ได้แก่ บริษัทลุมพินี บริษัทห้างร้านต่างๆริมท่าน้ำปากเกร็ด บริษัทตลาดหลักทรัพย์อีกทั้งยังพบว่าบทบาท ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนโดยการสร้างเครือข่าย จากประธานชุมชน กรรมการชุมชน และ อาสาสมัครในชุมชน เป็นตัวเชื่อมระหว่างท้องถิ่นกับชุมชน และบทบาทลำดับสุดท้ายด้านความ ต่อเนื่อง คือการให้ความช่วยเหลือที่ได้รับหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมอย่างเป็นธรรม ทั้งในเรื่อง การเยียวยา การซ่อมแซมอาคารบ้านเรือนที่เสียหายและการจัดการขยะ ซึ่งผลการให้ความช่วยเหลือ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ และไม่เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นในพื้นที่

## 2. การจัดช่วงลำดับ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดช่วงลำดับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องการป้องกันน้ำท่วม รองลงมาคือในเขตเทศบาลมีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วม และผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหาในเขตเทศบาล ตามลำดับ

จึงกล่าวได้ว่าบทบาทภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จด้านการจัดช่วงลำดับ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมในการป้องกันน้ำท่วม : รัฐเท่านั้นสถานการณ์ ตั้งรับอย่างทันท่วงที นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องการป้องกันน้ำท่วมจากบทเรียนครั้งสำคัญ คือเหตุการณ์น้ำท่วมเมื่อปี พ.ศ.2540 ทำให้เกิดการเรียนรู้ทิศทางน้ำ และวิธีการป้องกันน้ำรวมทั้งเทศบาลนครปากเกร็ดมีแผนป้องกันอุทกภัยตามบริบทของพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องตามแผนแม่บท แผนภาค และแผนจังหวัดคนนทบุรีและได้การเตรียมความพร้อมทั้งกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ ในการสร้างแนวคันดินกั้นน้ำโดยรอบพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ล่วงหน้า บทบาทที่สำคัญประการต่อมา คือการเตรียมความพร้อมหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม : แผนรองรับป้องกันการเกิดซ้ำ ได้แก่ การสร้างเขื่อนกั้นน้ำเพิ่มเติมในจุดที่ยังไม่มีและเป็นพื้นที่ล่อแหลม เสริมทางเดินเท้าและสร้างถนนให้สูงขึ้น ปรับปรุงประตูละบายน้ำสำหรับประชาชน หน่วยงานในพื้นที่ วัด หลังเหตุการณ์น้ำท่วมไม่ได้มีการวางแผนรองรับ เนื่องจากมองว่าเทศบาลนครปากเกร็ดมีแผนรองรับ และมีการเตรียมความพร้อมทั้งบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอยู่แล้ว และบทบาทด้านการจัดลำดับช่วงประการสุดท้าย คือ การเตรียมความพร้อมขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม : พร้อมรับสถานการณ์โดยการแบ่งงานและเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและวัสดุอุปกรณ์ในการให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที

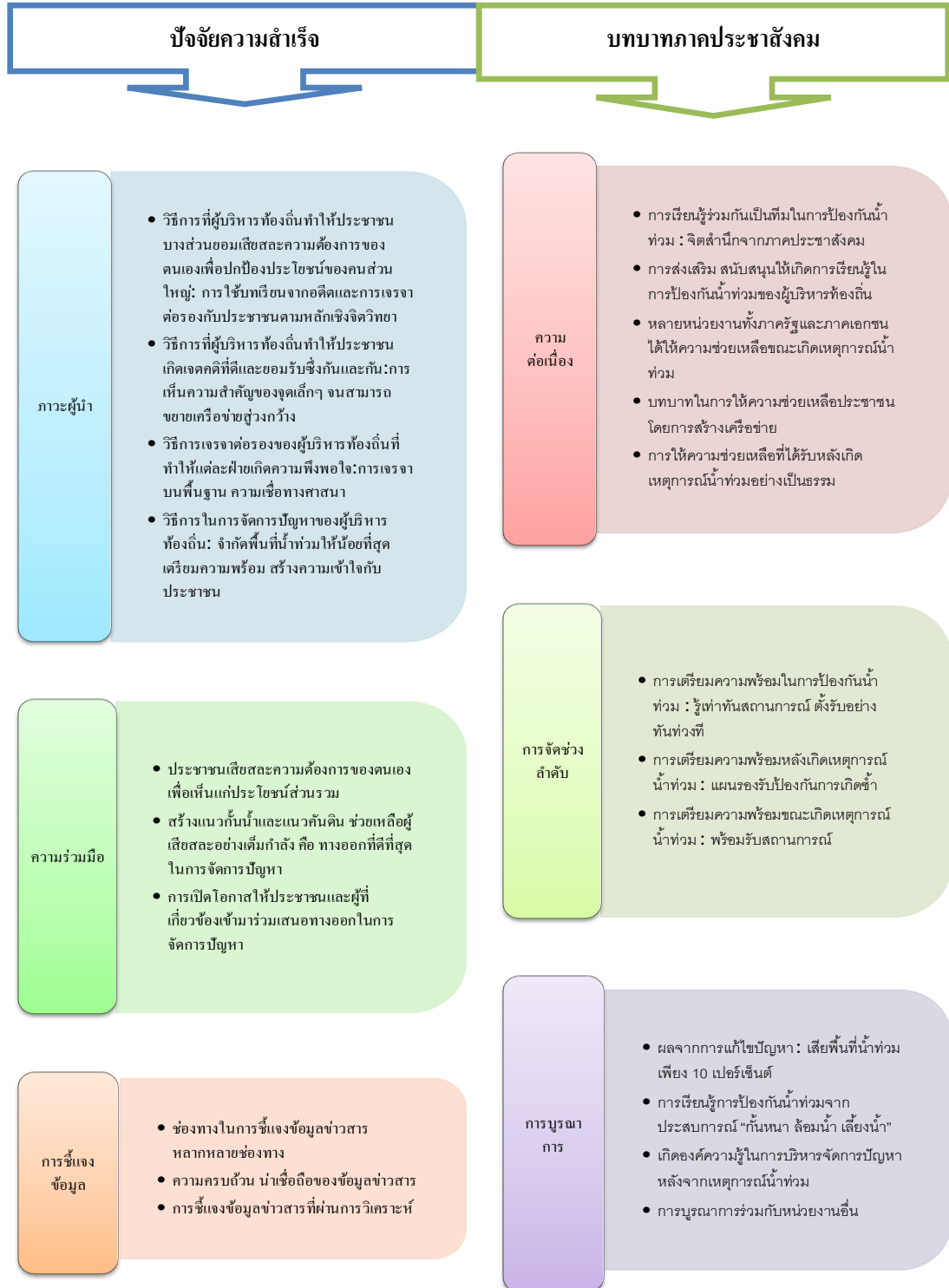
## 3. การบูรณาการ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลจากการแก้ไขปัญหาทำให้แต่ละฝ่ายต่างได้ประโยชน์และเสียประโยชน์ รองลงมาคือ ท่านได้เรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจาก

ประสบการณ์ของตนเอง ท่านมีความรู้ในการป้องกันน้ำท่วมมากขึ้น และในการเขตเทศบาลของท่านมีหลายหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการเมื่อเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม ตามลำดับ

จึงกล่าวได้ว่าบทบาทภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จด้านการบูรณาการประกอบด้วยผลจากการแก้ไขปัญหา : เสียพื้นที่น้ำท่วมเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ในเชิงกายภาพ คือ การป้องกันไม่ให้น้ำไหลเข้าท่วมเทศบาลนครปากเกร็ด การช่วยเหลือประชาชนขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม และมาตรการเยียวยาผู้ที่ได้รับกระทบอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีมาตรการเชิงจิตวิทยา คือ การสร้างเครือข่ายทางสังคม การระดมทรัพยากรจากทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ การเจรจากับประชาชนที่ได้รับผลกระทบให้ยอมเสียสละ ตลอดจนการเจรจาและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจสถานการณ์และตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน บทบาทสำคัญประการต่อมา คือ การเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ “กั้นหนา ล้อมน้ำ เลี่ยงน้ำ” ซึ่งเป็นผลมาจากการวางผังเมืองที่เป็นระบบและเข้มงวดในการต่อเติม ซ่อมแซม ปรับปรุง ส่งผลให้การป้องกันน้ำท่วมทั้งผิวดินและใต้ดินจึงดำเนินการง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังเกิดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการปัญหาหลังจากเหตุการณ์น้ำท่วม “นครปากเกร็ด โมเดล” ซึ่งได้รวบรวมวิธีการดำเนินงานตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม เพื่อสะท้อนให้เห็นความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไข รวมทั้งวิธีการบริหารจัดการน้ำของเทศบาลนครปากเกร็ดและแผนการสอน “เรื่องการอยู่รอดเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ” ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ได้จัดทำแผนการสอนโดยบูรณาการร่วมกับหลักสูตรปกติ 8 กลุ่มสาระวิชาและบทบาทด้านการบูรณาการลำดับสุดท้าย คือ การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งการบูรณาการส่วนใหญ่เป็นการบูรณาการในระดับนโยบายแต่ในทางปฏิบัติการดำเนินงานในพื้นที่ไม่ได้มีรูปแบบการบูรณาการการดำเนินงานที่ชัดเจน การป้องกันและแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่แล้วเป็นการดำเนินการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่

แผนภาพที่ 5-1 ปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด





## อภิปรายผล

### ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วม กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด

จากผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วมสูงสุดคือภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถแก้ปัญหาโดยเน้นการสร้างสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและการยอมรับซึ่งกันและกัน การพูดจาหวานล่อมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอดทน ยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่ง เจริญต่อรองให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพอใจ และพยายามทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างสมาชิกส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำ (Leadership) ของ รัสเซอร์ค ประเสริฐศรี (2554) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร (Masterful Communication Skills) เพื่อจูงใจบุคคล เป็นผู้มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Ability to Inspire Trust) เป็นผู้ที่สามารถทำให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าเขามีความสามารถ (Able to Make Group Members Feel Capable) เป็นผู้มีพลังและมุ่งมั่นที่การปฏิบัติให้บรรลุผล (An Energy and Action Orientation) เป็นผู้ที่มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับมีความเอื้ออาทรหรือให้ความอบอุ่นกับผู้อื่น (Emotional Expressiveness and Warmth) เป็นผู้ชอบที่จะเสี่ยง (Romanticize Risk) เป็นผู้ใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่นไม่ทำตามแบบดั้งเดิม (Unconventional Strategies) เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง (A self-Promoting Personality) เป็นผู้ที่มีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด (Minimum Internal Conflict) โดยพยายามให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด ด้วยคุณสมบัติภาวะผู้นำเหล่านี้ส่งผลให้นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดสามารถบริหารงานเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ประชาชนมีความสามัคคีปรองดองไม่ได้เกิดความขัดแย้งขึ้นในพื้นที่รวมทั้งสามารถเจริญให้ประชาชนบางส่วนยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม นอกจากนี้ยังมีการใช้หลักทางศาสนาเข้ามาบริหารจัดการความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอาดิล ภัคดีธรรม (2554:102-105) ได้ทำการศึกษาอิสระ เรื่องความสำเร็จของชุมชนในการป้องกันอุทกภัย ปี พ.ศ.2554 กรณีศึกษาหมู่บ้านวรารักษ์ รังสิตคลอง 3 จากการศึกษาพบว่า ทางชุมชนเลือกใช้กระบวนการทางด้านศาสนาเข้าแก้ไข เน้นการพูดคุยด้วยหลักเหตุและผล หรือเน้นการไม่ได้ตอบเพื่อให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น หายไปเอง ที่น่าสนใจคือสังคมของชุมชนดังกล่าวเป็นชุมชนวิถีพุทธซึ่งเน้นการใช้ศาสนาพุทธเป็นจุดรวมศูนย์ของชุมชน อีกทั้งใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง

นอกจากนี้จากการศึกษา พบว่า ประชาชนในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ดมีจิตสำนึกของความเสียสละ และมีจิตอาสาในการช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เทศบาลเสียพื้นที่น้ำท่วมเพียงเล็กน้อย และไม่เกิดความขัดแย้งขึ้นในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรีชา ปิยะจันทร์ (2554 :21-22) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชุมชนกับการจัดการอุทกภัย ปี พ.ศ.2554 : กรณีศึกษาชุมชนอยู่เจริญ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ซึ่งชุมชนประสบผลสำเร็จในการกอบกู้วิกฤตของชุมชน เนื่องจากประชาชนมีจิตอาสาสูง รวมทั้งการมีทีมงานหรือกลุ่มแกนนำทั้งประธานชุมชน กรรมการชุมชนที่มีความพร้อม อุทิศตน และมีจิตอาสาสูง มีกระบวนการกลุ่มของประชาชนที่ร่วมกัน ทั้งยังมีความเป็นชุมชนที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน หรือมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการกอบกู้ปัญหาของประชาชนในชุมชน

### **วิเคราะห์บทบาทของภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด**

จากผลการศึกษาบทบาทภาคประชาสังคมที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการจัดช่วงลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ในประเด็นผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องการป้องกันน้ำท่วม เขตเทศบาลมีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วม และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหาในเขตเทศบาล สำหรับประเด็นผู้บริหารท้องถิ่นมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องการป้องกันน้ำท่วม จากผลการสัมภาษณ์ยังพบข้อมูลเพิ่มเติมว่า ความเข้าใจดังกล่าวเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ที่เกิดมาจากการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด ตั้งแต่ ปี 2545 สอดคล้องกับองค์ประกอบภาคประชาสังคมของอนุชาติ พวงสำลี (2542:290-291) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาคประชาสังคมซึ่งต้องมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ หรือทำกิจกรรมร่วมกันมา ซึ่งประชาสังคมเป็นกระบวนการทางสังคมที่ไม่มีสูตรสำเร็จ แต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ อันจะช่วยให้เกิดแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ และอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์จริง นอกจากนี้ความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในการจัดการปัญหา ยังเป็นส่วนสนับสนุนสำคัญในการสร้างความรัก ความรู้ที่แท้จริงเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการกระทำ เรียนรู้จากความต้องการที่แท้จริง (Learning by doing) (ประเวศ วะสี,2541:11-12) ด้วยความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัตินี้ ทำให้นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ดสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาในพื้นที่ ไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และตัวบุคคล

สำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมนั้น จากผลการศึกษาพบว่าเทศบาลนครปากเกร็ดได้มีการเตรียมความพร้อมทั้งกำลังคน วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ และการบริหารจัดการไว้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการใช้กลยุทธ์ปลูกจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนประสานภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วม จนสามารถดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจของประชาชน จากกระบวนการทำงานดังกล่าว สอดคล้องกับกลยุทธ์การนำไปสู่ความสำเร็จของภาคประชาสังคมของประเวศ วะสี (2544:11-12) ซึ่ง ได้นำเสนอขั้นตอน ไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย กลยุทธ์ในการปลูกจิตสำนึก (Public Consciousness) ซึ่งเป็นกลยุทธ์หลักของการสร้างประชาสังคม เพราะประชาสังคมต้องขับเคลื่อนด้วยความร่วมแรง ร่วมใจ ก่อให้เกิดความสัมพันธโยงใยเป็นเครือข่าย กลยุทธ์การฝึกกำลัง (Empowerment) เป็นการรวบรวมพลังของปัจเจกแต่ละคนเป็นหนึ่งเดียว โดยอาศัยการมีส่วนร่วมความเป็นหนึ่งเดียว และกลยุทธ์กระแสผลักดัน(Drive) เป็นการปลูกจิตสำนึกในการแก้ปัญหา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. การวางแผนป้องกันรับมือพิบัติภัยธรรมชาติในระยะยาวควรมีการจัดตั้งกลไกระดับพื้นที่ เพื่อจัดการปัญหาภัยพิบัติอย่างบูรณาการ โดยให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การเสนอความคิดเห็นการจัดทำแผน เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรต่างๆที่อยู่ในพื้นที่ออกมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า การบูรณาการการดำเนินงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับนโยบาย แต่สำหรับการปฏิบัติหน่วยงานยังขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ซึ่งแต่ละหน่วยงานสามารถทำได้เต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งยังมีทุนทั้ง ทุนองค์กร คน งบประมาณ หากมีการเชื่อมโยงกัน การดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชนจะมีความคุ้มค่ามากขึ้น
2. การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยมีคณะทำงานในระดับพื้นที่ที่มาจากหลายภาคส่วนและตั้งเป็นศูนย์อำนวยการที่ดูแลเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด
3. การจัดกิจกรรมรณรงค์ โดยนำแผนป้องกันภัยพิบัติของเทศบาลนครปากเกร็ดมา รณรงค์ให้ประชาชนได้รับรู้ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และตั้งรับได้ทันต่อสถานการณ์ และควรมีการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนเกิดความตระหนักและเตรียมพร้อมรับมือหากเกิดเหตุการณ์ในอนาคต

### ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. ภาครัฐควรมีการประสานพันธ์และเผยแพร่แนวทางการขับเคลื่อนงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อเป็นต้นแบบให้ภาคส่วนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการเรียนรู้ และนำแนวทางไปปฏิบัติให้เกิดผลในระดับประเทศ
2. กระทรวงมหาดไทยควรออกกฏกระทรวงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทโดยตรงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย โดยนำแนวทางการขับเคลื่อนงานของเทศบาลนครปากเกร็ด “ปากเกร็ด โมเดล” ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
3. ควรมีการศึกษาข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอุทกภัย

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

- กนกอร ยศไบลย์. ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.
- กรองแก้ว อยู่สุข. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างผู้นำ. กรุงเทพฯ: เซษส์การพิมพ์, 2535.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมกุล. การวิจัยเชิงคุณภาพในงานสวัสดิการสังคม :แนวคิดและวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ม.ป.ป.
- กิติมา ปรีดีดิถก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์, 2529.
- ชูชัย ศุภวงศ์. แนวคิดพัฒนาการและข้อพิจารณาเกี่ยวกับประชาสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, 2540.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. วัฒนธรรมคือทุน. กรุงเทพฯ : บริษัทสุชมและบุตร จำกัด, 2540.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: รัตนไตร, 2549.
- นิตา ชูโต. การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: บริษัทพรินต์โพร จำกัด, 2548
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. การจัดการความรู้... จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัทจิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส จำกัด, 2547
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. การทดสอบแบบอิงเกณฑ์: แนวคิดและวิธีการ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพฯ : ไยใหม่, 2547.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินต์, 2551.
- ประเวศ วะสี. เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, 2542
- ประสงค์ สังข์ไชย. การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (EQ : Emotional Quotient). พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา : โคราชพรินต์, 2546.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์, 2544.
- วนิช บรรจง และคณะ. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร, 2515.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. เขาวน้ออารมณ์ (EQ) : ดั่งนี้วัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เนท, 2542.

..... ผู้นำการเปลี่ยนแปลง – Change Leader. กรุงเทพมหานคร :  
เอ็กซ์เปอร์เนท, 2544.

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. ผู้นำยุคใหม่หัวใจของการปฏิรูป. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :  
เกรท เอ็ดดูเคชั่น, 2549.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บัคคิงส์, 2545.

สุภางศ์ จันทวานิช. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2540.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

เสนาะ ดิยาว. หลักการบริหาร: การวางแผน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

อุทัย หิรัญโต. ศิลปการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

อนุชาติ พวงสำลี. ขบวนการประชาสังคมไทย: ความเคลื่อนไหวภาคพลเมือง. กรุงเทพฯ : อมรินทร์  
พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2542.

อรุณ รักธรรม. มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2530.

### วารสารและหนังสือพิมพ์

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. “การจัดการความรู้”. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 45(2), 2548  
1-24.

ทศพร ประเสริฐสุข. “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา”. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5(1)  
พฤศจิกายน : 2543 19 – 35.

ทอดศักดิ์ เดชคง. “ความฉลาดทางอารมณ์”. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2542.

บุรชัย ศิริมหาสาร. “สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา” จดหมายข่าว  
KM. (2548). ปีที่ 1 ฉบับที่ 7 ประจำวันที่ 24 พฤศจิกายน 2548

พิเชฐ บัญญัติ. “การจัดการความรู้ในองค์กร”. วารสารห้องสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2549.  
13(1), 118-122.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

วันทนา เมืองจันทร์ และเต็มจิต จันทกา. “บทควมเรื่อง การจัดการความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน”.

วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ปีที่ 22 ฉบับที่ 4 เมษายน, พฤษภาคม 2548.

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. “ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอดัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร”. วารสารศึกษาศาสตร์, (2547). 27 (3), 41 - 48.

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.). “สิ่งดีๆ ที่หลากหลายสไตล์ KM (Best Practice KM Style)”. รายงานประจำปี 2549 ISBN 974-973-423-1

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.). รายงานประจำปี 2548 KM ประเทศไทย ISBN 974-93722-9-8

### วิทยานิพนธ์ เอกสารการวิจัย รายงานการวิจัย

ชนมน สุขวงศ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเลี้ยงดูกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของวัยรุ่นตอนต้น”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

ดวงพร จริจิตไพบูลย์. “การศึกษากลวิธีในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษแตกต่างกัน”. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ), บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

นิตา สุวรรณชัยศักดิ์. “บทบาทของหนังสือพิมพ์ในการส่งเสริมการศึกษาตามแนวนโยบายปฏิรูปการศึกษา และความคาดหวังของสังคม”. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (วารสารสนเทศ), บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. “การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำหรับศึกษานิเทศก์จังหวัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

มธุรส อิศวตระการ. “ภาวะผู้นำกับการบริหารความขัดแย้งของ แผนกบริการลูกค้าสัมพันธ์ บริษัท จีอี แคลปิตอล”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

รววัฒน์ แสงน้อยอ่อน. “การศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำเชิงอุดมการณ์กับความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร”. ค.บ.ประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2547.

สุคนธ์ กาศุยะ. “การพัฒนาทักษะการอ่านวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แบบฝึกการอ่านในใจ”. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การศึกษา) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. “ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2530.

### เอกสารไม่ตีพิมพ์

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. ดร. “การจัดการความรู้”. มหาวิทยาลัยรังสิต เอกสารประกอบการบรรยาย. 2553.

วิจัยและพัฒนาการเรียนรู้. “สถาบัน.คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการการเทียบระดับ (Benchmarking) เรื่อง การเทียบระดับแบบกลุ่ม”. เอกสารประกอบการประชุม สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้, อุดรธานี. 2547.

### ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กระปุกดอทคอม. “รู้จักภัยน้ำท่วม และวิธีการรับมือน้ำท่วม”. (ออนไลน์) :

<http://highlight.kapook.com/view/52058>, (สืบค้น 21/02/2557).

การบริหารทรัพยากรมนุษย์. “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม”. (ออนไลน์) :

<http://pharmacy.hcu.ac.th/>, (สืบค้น 11/02/2557).

กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด. “นครปากเกร็ดโมเดล”. (ออนไลน์) :

[http://www.pakkretcity.go.th/main\\_model.php](http://www.pakkretcity.go.th/main_model.php), (สืบค้น 21/02/2557).

เกสริน สิงห์แดง. “การทำงานเป็นทีม”. (ออนไลน์) :

<http://www.thaiblogonline.com/kesrin8099.blog?PostID=15350>, (สืบค้น 12/02/2557).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐวรรณ กาบคำ, สุวพร เข้มเฮง,(ดร.).เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, (ดร.). “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2”. วารสารวิชาการคณะศึกษาศาสตร์. (ออนไลน์) .: <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/839>, (สืบค้น 30/02/2557).
- ทองกาญจนา. “หลากหลายวิธีป้องกันน้ำท่วมเข้าบ้านอย่างได้ผล”. (ออนไลน์) : <http://highlight.kapook.com/view/63607>, (สืบค้น 21/02/2557).
- นิรันดร์. “ทฤษฎีการเรียนรู้ วิชาสังคมศาสตร์และจิตวิทยา”. (ออนไลน์) : <http://th.wikipedia.org/wiki/>, (สืบค้น 15/02/2557).
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. “โมเดลใหม่เพื่อการรณรงค์ขับเคลื่อนสังคมจาก “บ ว ร” สู่ พ อ ส ม ค ว ร” (ออนไลน์) : <http://www.oknation.net>, (สืบค้น 3/07/2557).
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ม 6-8 (1). (ออนไลน์) : <http://kormor.obec.go.th/act/act501.pdf>, (สืบค้น 15/02/2556).
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. (ออนไลน์) : <http://kormor.obec.go.th/act/act035.pdf>, (สืบค้น 15/02/2557).
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 (ฉบับ 5) มาตรา 3/1. (ออนไลน์) : <http://kormor.obec.go.th/act/act048.pdf>, (สืบค้น 15/02/2557).
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2550 (ฉบับ 7) มาตรา 152/1. (ออนไลน์) : <http://kormor.obec.go.th/act/act060.pdf> (สืบค้น 15/02/2557).
- ยอดเยี่ยม เทพธรรานนท์. “พร้อมรับมือ!! กับบัญญัติ 20 ประการ เตรียมบ้านก่อนน้ำท่วม”. (ออนไลน์) : <http://highlight.kapook.com/view/63594>, (สืบค้น 21/02/2557).
- ยูนิเซฟ. “สถานการณ์ฉุกเฉิน น้ำท่วมใหญ่ ปี 2554”. (ออนไลน์) : <http://www.unicef.org>, (สืบค้น 3/07/2557).
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยยุทธศาสตร์เพื่อการฟื้นฟูและสร้างอนาคตประเทศ พ.ศ. 2554 (สืบค้น 11/02/2557). (ออนไลน์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

วรลักษณ์ ศรีโย. “ถอดบทเรียนน้ำท่วมจวกรัฐจัดการล้มเหลว ไร้ชาวบ้านมีส่วนร่วม-ตั้งคนไม่รู้เรื่องดูแล ที่ปรึกษามาฟอร์มเดิม แนะนำเขื่อนใหญ่ ชุมชนระดมปรับตัวสู้-คางงูบรัฐเจอละเลง” . (ออนไลน์) :<http://www.tcijthai.com>, (สืบค้น 3/07/2557).

วิกิพีเดีย, สารานุกรมเสรี. “การจัดการความรู้”. (ออนไลน์) :[www.thaiail.com](http://www.thaiail.com), (สืบค้น 15/02/2557).

วิกิพีเดีย, สารานุกรมเสรี. “กระบวนการคิด” (ออนไลน์): [www.thaiail.com](http://www.thaiail.com), (สืบค้น 15/02/2557).

สุเทพ อ่วมเจริญ. (2549). “หลักการของการเรียนรู้”. (ออนไลน์): [www.thaiail.com](http://www.thaiail.com), (สืบค้น 15/02/2557).

สันทัด ศะศิวิณช. (ดร). “การทำงานเป็นทีม”. (ออนไลน์) : [www.thaiail.com](http://www.thaiail.com), (สืบค้น 12/04/2557).  
 \_\_\_\_\_ “องค์การและการจัดการ”.(ออนไลน์) :

[www.bantim.net46.net/natchaporn/images/oud/1.doc](http://www.bantim.net46.net/natchaporn/images/oud/1.doc), (สืบค้น 11/02/2557).

\_\_\_\_\_ “การเรียนรู้ตามทฤษฎีของไทเลอร์”. (ออนไลน์) :

[www.moac.go.th/builder/oia/images/HUMAN%20RESOURCES.doc](http://www.moac.go.th/builder/oia/images/HUMAN%20RESOURCES.doc), (สืบค้น 12/02/2557).

\_\_\_\_\_ “เสียดสี และสามัคคี อาวุธลับของชาวปากเกร็ด-นนท์ ต่อสู้น้ำท่วม”.(ออนไลน์) :

<http://hilight.kapook.com/view/64537>, (สืบค้น 21/02/2557).

\_\_\_\_\_ “แรงจูงใจ” .(ออนไลน์):[pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475512/Motivation\\_by\\_1.doc](http://pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475512/Motivation_by_1.doc), (สืบค้น 11/02/2557).

## ภาษาต่างประเทศ

Blake & Mouton. The Managerial grid. Houston. Texas: Gulf Public,1964.

Daft. Richard L. Leadership:Theory and practice. New York: The Dryden Press,1933.

Fiedler, F. E. A Theory of leadership effectiveness. New York: McGraw-Hill,1967.

J.Cherrington Davis.Organizational behavior. (2ed). New York: Allyn and Bacon,1976

Jackson,H.K .,Jr.,& Frigon N.L. Management 2000. New York : Van Nostrand Reinhold ,1994.

Likert, R.. The Human organization:its management and value. New York:McGraw-Hill,1967.

Maslow, Abraham. Motivation and Personnality. New York: Harper and Row Publishers,1970.

- Maslow, A.H. Quoted in Ernest R. Hilgard, Introduction to Psychology. 3rd. New York: Harcourt Brace & World,1962.
- Pearce & Robinson.Management. New York: McGraw-Hill Book,1989.
- Schmidt,R. Leadership. New York: McGraw-Hill,1984.
- Stogdill, R. M. Handbook of leadership : A Survey of theory and research. New York: The Free Press,1974.
- Tannenbarm, R. & W. H. SchmidtHow to Choose a leadership Patten.Harvard Business Review. 36 (March-April 1973), pp.162-170,1973.
- Tannenbaum,R.,Irving,Weschler R.,& Fred, Massarik .Leadership and Organization :A behavioral science approach. New York : Mc Graw-Hill,1961.
- W.Halpin Adrew. Theory and research in administration. New York: McMillian,1957.
- Wehrich,H.,& Koontz,Harold.Management :A global perspective(10<sup>th</sup> ed.).New York : Mc Graw-Hill,1993.

**ภาคผนวก**

## ภาคผนวก ก

### เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง บทบาทภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย

กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ  เพศชาย  เพศหญิง
2. อายุ  น้อยกว่า 25 ปี  26 – 30 ปี  31 – 35 ปี  36 – 40 ปี  
 มากกว่า 41 ปี
3. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
4. อาชีพ  นักศึกษา  พนักงานบริษัท  รัฐบาล  
 ธุรกิจส่วนตัว  อื่นๆ ระบุ.....
5. รายได้ต่อเดือน  ต่ำกว่า 10,000 บาท  10,001 บาท – 15,000 บาท  
 15,001 บาท – 20,000 บาท  20,001 บาท – 25,000 บาท  
 มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
6. ได้รับผลกระทบโดยตรง  ได้รับผลกระทบโดยตรง  ไม่ได้รับผลกระทบโดยตรง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัย

ปัจจัยความสำเร็จ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<u>ภาวะผู้นำ</u>					
1. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพยายามทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างสมาชิกส่วนใหญ่					
2. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านพูดจาหวานล่อมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอดทน ขอมเสียดสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่ง					

ปัจจัยความสำเร็จ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
3. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านการแก้ปัญหาโดยเน้นการสร้างสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและการยอมรับซึ่งกันและกัน					
4. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านสามารถเจรจาต่อรองให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพอใจ					
<b>ด้านความร่วมมือ</b> 5. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา นำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอภิปรายร่วมกันเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการแก้ไขปัญหา					
6. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านให้คูกรณีได้เผชิญหน้ากัน เพื่อปรับความเข้าใจ และมีประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่					
7. ผลจากการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่นของท่าน คูกรณีต่างพอใจในข้อสรุป และได้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายร่วมกัน					

ปัจจัยความสำเร็จ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร</b>					
8. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูล ข่าวสารที่สำคัญให้ท่านรับทราบ					
9. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ชี้แจงข้อมูล ข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างครบถ้วนและ สามารถเชื่อถือได้					
10. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ใช้หลากหลาย ช่องทางในการสื่อสารและชี้แจงข้อมูลกับ ประชาชน					
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>					
11. ในเขตเทศบาลของท่านมีการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมเรียนรู้การ ป้องกันน้ำท่วม					
12. ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม					
13. ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการจัดอบรม การป้องกันน้ำท่วม และจัดกิจกรรม ในการให้ ความช่วยเหลือประชาชนในระดับที่เหมาะสม					
14. ในเขตเทศบาลของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้ความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุการณ์น้ำ ท่วมอย่างทันที่					
15. ในเขตเทศบาลของท่านมีหน่วยงานที่ให้ ความช่วยเหลือหลังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม					

บทบาทภาคประชาสังคม	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ด้านการจัดช่วงลำดับ</b>					
16. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องการป้องกันน้ำท่วม					
17. ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหาในเขตเทศบาล					
18. ในเขตเทศบาลมีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วม					
<b>ด้านบูรณาการ</b>					
19. ในการเขตเทศบาลของท่านมีหลายหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการเมื่อเกิดเหตุการณ์น้ำท่วม					
20. ท่านได้เรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านเอง					
21. ผลจากการแก้ไขปัญหาทำให้แต่ละฝ่ายต่างได้ประโยชน์และเสียประโยชน์					
22. ท่านมีความรู้ในการป้องกันน้ำท่วมมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



## แบบสัมภาษณ์

### เรื่อง บทบาทภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด

#### ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ

##### 1. ด้านปัจจัยความสำเร็จ

###### - ภาวะผู้นำ

1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านใช้วิธีการอย่างไรบ้างที่ทำให้ท่านยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่ง

2) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในเขตเทศบาล ผู้บริหารท้องถิ่นใช้วิธีการอย่างไร ที่ทำให้คูกรณีปรับตัวเข้าหากัน และทำให้แต่ละฝ่ายพึงพอใจ

###### - ความร่วมมือ

1) เหตุผลอะไรที่ทำให้ท่านเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2) ท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง

###### - การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างไรผ่านช่องทางใดบ้าง

2) ข้อมูลที่ท่านรับทราบมีความครบถ้วน และน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

##### 2. ด้านบทบาท

###### - ความต่อเนื่อง

1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

2) ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างไรบ้าง

###### - การจัดช่วงลำดับ

1) ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

- การบูรณาการ
  - 1) หลังจากเหตุการณ์น้ำท่วมท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง
  - 2) ท่านเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านอย่างไรบ้าง
  - 3) ผลจากการแก้ปัญหาในเขตเทศบาลของท่าน แต่ละฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อย่างไร

### ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบและอาสาสมัคร

#### 1. ด้านปัจจัยความสำเร็จ

- ภาวะผู้นำ
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านใช้วิธีการอย่างไรบ้างที่ทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเอง เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ประชาชนส่วนใหญ่
  - 2) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในเขตเทศบาล ผู้บริหารท้องถิ่นใช้วิธีการอย่างไร ที่ทำให้คู่อริปรับตัวเข้าหากัน และทำให้แต่ละฝ่ายพึงพอใจ

#### - ความร่วมมือ

- 1) ท่านคิดเห็นอย่างไรที่ประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่
- 2) ท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง

#### - การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

- 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างไรผ่านช่องทางใดบ้าง
- 2) ข้อมูลที่ท่านรับทราบมีความครบถ้วน และน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

#### 2. ด้านบทบาท

#### - ความต่อเนื่อง

- 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง
- 2) ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างไรบ้าง
- 3) ขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมท่านมีบทบาทอย่างไรบ้าง

- การจัดช่วงลำดับ
  - 1) ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง
- การบูรณาการ
  - 1) ท่านเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านอย่างไรบ้าง
  - 2) ผลจากการแก้ปัญหาในเขตเทศบาลของท่าน แต่ละฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อย่างไร

## หน่วยงานในพื้นที่

### 1. ด้านปัจจัยความสำเร็จ

- ภาวะผู้นำ
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านใช้วิธีการอย่างไรบ้างที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างประชาชนส่วนใหญ่
  - 2) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในเขตเทศบาล ผู้บริหารท้องถิ่นใช้วิธีการอย่างไร ที่ทำให้คู่กรณีปรับตัวเข้าหากัน และทำให้แต่ละฝ่ายพึงพอใจ
- ความร่วมมือ
  - 1) ท่านคิดเห็นอย่างไรที่ประชาชนส่วนหนึ่งยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่
  - 2) ท่านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง
- การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างไรผ่านช่องทางใดบ้าง
  - 2) ข้อมูลที่ท่านรับทราบมีความครบถ้วน และน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

### 2. ด้านบทบาท

- ความต่อเนื่อง
  - 1) ผู้บริหารท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง
  - 2) ในเขตเทศบาลของท่านมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างไรบ้าง

3) ขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมท่านมีบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนอย่างไรบ้าง

- การจัดช่วงลำดับ

1) ในเขตเทศบาลของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

- การบูรณาการ

1) ท่านเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านอย่างไรบ้าง

2) ผลจากการแก้ปัญหาในเขตเทศบาลของท่าน แต่ละฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อย่างไร

## ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 1. ด้านปัจจัยความสำเร็จ

- ภาวะผู้นำ

1) ท่านใช้วิธีการอย่างไรที่ทำให้ประชาชนเกิดทัศนคติที่ดีและยอมรับซึ่งกันและกัน

2) ท่านใช้วิธีการอย่างไรที่ทำให้ประชาชนบางส่วนยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อเห็นแก่ประชาชนโดยรวม

3) ท่านใช้วิธีการเจรจาต่อรองอย่างไรที่ทำให้คู่กรณีที่เกี่ยวข้องกัน สามารถปรับความเข้าใจ และร่วมกันหาทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา

- ความร่วมมือ

1) ทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาขณะนั้นคืออะไร และท่านมีวิธีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

2) ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง

- การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

1) ท่านได้ชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบอย่างไร และผ่านช่องทางใดบ้าง

## 2. ด้านบทบาท

### - ความต่อเนื่อง

1) ท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้เกิดการเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

2) ท่านได้ใช้วิธีการใดบ้างที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการป้องกันน้ำท่วม

3) ขณะเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมท่านมีบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนอย่างไรบ้าง

### - การจัดช่วงลำดับ

1) ท่านได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนและหลังในการป้องกันน้ำท่วมอย่างไรบ้าง

### - การบูรณาการ

1) ท่านเรียนรู้การป้องกันน้ำท่วมจากประสบการณ์ของท่านอย่างไรบ้าง

2) ผลจากการแก้ปัญหาในเขตเทศบาลของท่าน แต่ละฝ่ายได้ประโยชน์และเสียประโยชน์อย่างไร

3) หลังจากเหตุการณ์น้ำท่วมได้เกิดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการปัญหาอย่างไรบ้าง

## ภาคผนวก ข

### รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

1. พระธีระศักดิ์ ปัญญาธิโร
2. นางเบญจมาศ สมศรี ผู้อำนวยการศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง (ปี พ.ศ.2554  
ดำรงตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กชายปากเกร็ด)
3. นางสุวรรณา ศิริบรรจง ครูโรงเรียนวัดกลางเกร็ด
4. นายวิรัตน์ บรรดาศักดิ์ รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด
5. นายไพศาล หอมเกตุ หัวหน้างานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. นางจรี สุขสมใจ
7. นางเฉลียว บางใบ
8. นายจำรัส อินทวงศ์
9. นายชวลิต ตระกูลคำ
10. นายประสาท สีใส
11. นางสมบูรณ์ มณีศรี
12. นางปราณี มหาชน
13. นางโสภา หงส์วิมาด
14. นางกิมเล้ง แซ่โง้ว
15. นางบุญช่วย สุขคีน
16. นางสาวสุภาภรณ์ คุณวรรณะ
17. นายจโรจน์ ประสงค์
18. นางอุทัย หวานล้ำ
19. นายเชษฐจักร จันทร
20. นางสาวฉลวยศรี รอดศรี
21. นางสาวพรพิมล นกเจริญ
22. นางสุนีย์ เฮงหิรัญ
23. นายวิฑูรย์ สุขทรัพย์
24. นายศักรินทร์ จันท์เขียว
25. นายพศวัค ภู่ทองสุข

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายสมคิด สมศรี

วันเดือน ปี เกิด 19 มกราคม 2502

การศึกษา     ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน  
ปริญญาตรี สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

### ประวัติการทำงาน

- รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ย.55 – ปัจจุบัน)
- รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ( ก.ค.55 – ต.ค.55 )
- ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 8 (ต.ค.52- ก.ค.55)
- พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล (ต.ค.51-ก.ย.52)
- พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร (ต.ค.50- ต.ค.51)
- พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร (ต.ค.48- ต.ค.50)
- ผู้ปกครองนิคมสร้างตนเองตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ (ต.ค.46- ต.ค.48)
- ผู้ปกครองนิคมสร้างตนเองทุ่งโพธิ์ทะเล จังหวัดกำแพงเพชร (ก.พ.46- ต.ค.46)

### ตำแหน่งปัจจุบัน

รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษา  
เทศบาลนครปากเกร็ด

ผู้วิจัย นายสมคิด สมศรี หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 56

ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นหน่วยงานรัฐองค์กรหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการป้องกันน้ำท่วมที่เหมาะสมจะเป็นแบบอย่างขององค์กรการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาซึ่งเกิดจากแนวคิดรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีบทบาทต่อองค์กรในฐานะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่องค์กร การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ จะเห็นได้ว่าด้วยบทบาทและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติหลายฉบับได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ต้องเอื้อประโยชน์สุขให้กับประชาชนทุกคนและมีคุณภาพชีวิตที่ดี



วิกฤติน้ำท่วมในประเทศไทย ยังคงทวีความรุนแรง และส่งผลกระทบต่อประชาชนวงกว้าง การจัดระบบ การสร้างมาตรการป้องกันน้ำท่วม ที่ต้องเริ่มคิดค้นใหม่ คงเป็นเรื่องที่สังคมไทยจะได้มีข้อเสนอมากยิ่งขึ้น เพื่อหาแนวทางเฝ้าระวัง ลดผลกระทบของน้ำท่วมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ศ.ดร.ชนวัฒน์ จารุพงษ์สกุล กล่าวถึงการศึกษาบทเรียนเรื่องภัยพิบัติทางธรรมชาติในเชิงวิทยาศาสตร์ว่า สภาพความแปรปรวนของภูมิอากาศแบบผกผันของประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2553-2554 ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอุทกภัยทั่วทุกภูมิภาค เกิดสภาพฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล “รูปแบบฝนตกได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในช่วง 20 ปีหลังมานี้ ทำให้เห็นชัดว่า น้ำท่วมจะอยู่คู่กับเราตลอด เราจะอยู่แบบสุขสบายเหมือนในอดีตไม่ได้อีกแล้ว ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต การบริหารจัดการน้ำกันอย่างมากเป็นระบบมากยิ่งขึ้น” (เนชั่นสุดสัปดาห์ อ้างถึง นภาพร แจ่มทับทิม, ฉบับวันที่ 14 - 20 ตุลาคม พ.ศ. 2554)

จากเหตุผลดังกล่าวและด้วยอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครและสภาพทางภูมิศาสตร์ ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาสังคม มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง บทบาทของภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้ แนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์น้ำท่วม กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของภาคประชาสังคมสู่ความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของภาคประชาสังคมจากอุทกภัย กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการป้องกันน้ำท่วมที่มีต่อการเรียนรู้ของภาคประชาสังคม โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของภาคประชาสังคมจากอุทกภัย ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน อาชีพ และการได้รับผลกระทบโดยตรง
2. ศึกษาความคิดเห็นการเรียนรู้ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากอุทกภัยในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้กรอบคิดปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และแนวคิดการเรียนรู้ของไทเลอร์ (Tyler) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ด้านความต่อเนื่อง ด้านการจัดช่วงลำดับ และด้านการบูรณาการ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

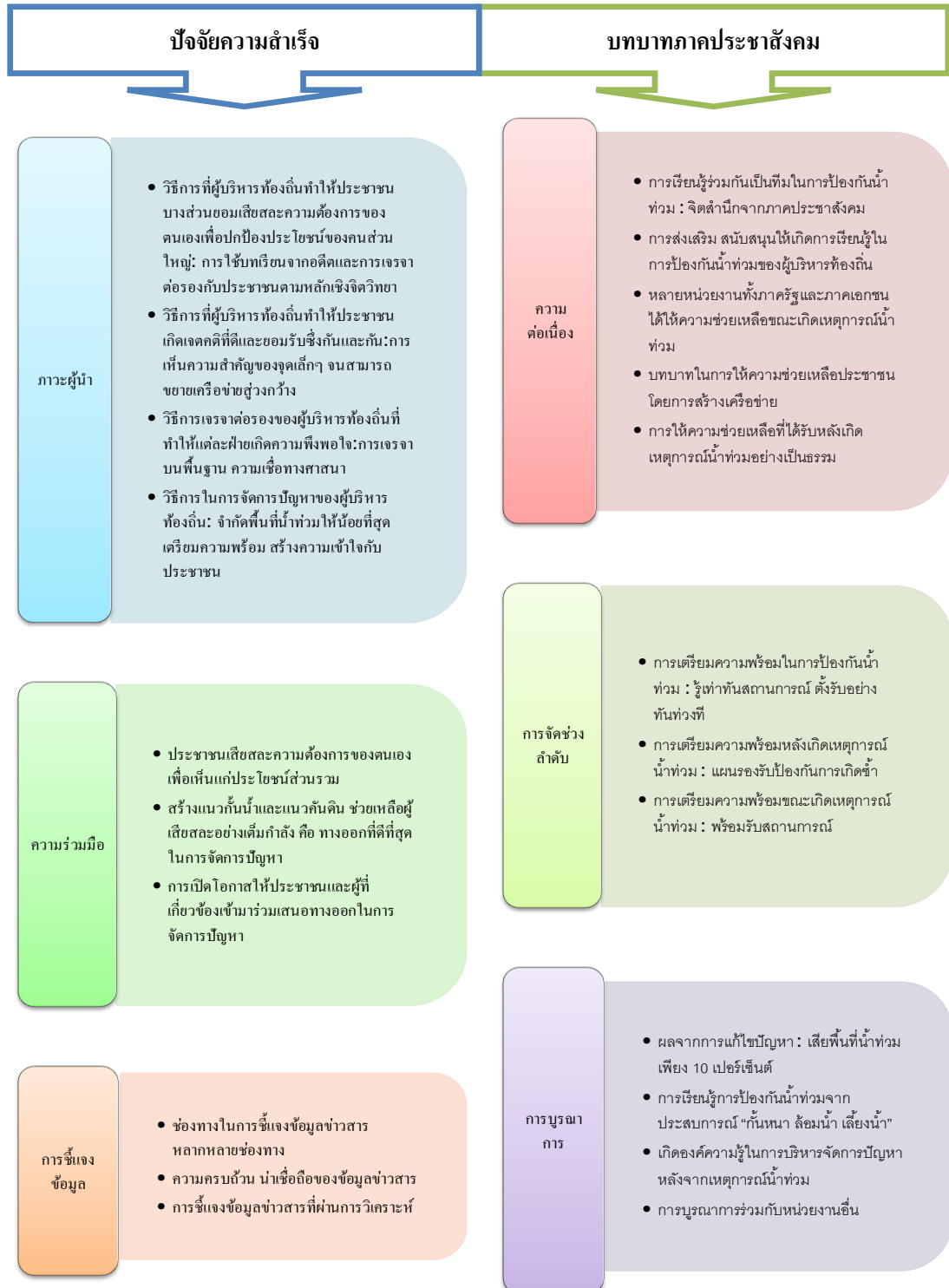
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methodology) ซึ่งมีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักและการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative methodology) เป็นตัวประกอบรอง มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 448 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 25 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลนครปากเกร็ด และหน่วยงานในพื้นที่ รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา โดยการนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำถามทุกข้อทุกประเด็น ทุกฉบับ และนำวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยดำเนินการจัดระบบ ระเบียบ เป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์โดยการมองหาประเด็นหลัก แล้วจึงนำมาแตกออกเป็นประเด็นย่อย จากนั้นนำข้อมูลมาร้อยเรียงสรุป และพรรณนา ในแต่ละประเด็นให้สอดคล้องกับขอบเขต แนวคิด และวัตถุประสงค์ในการศึกษา

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านการรับข้อมูลข่าวสาร และด้านความร่วมมือตามลำดับ สำหรับบทบาทภาคประชาสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดช่วงลำดับ รองลงมาคือ ด้านบูรณาการ และด้านความต่อเนื่องตามลำดับ สำหรับผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ตามแผนภาพปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด ได้ดังนี้

แผนภาพปัจจัยความสำเร็จและบทบาทภาคประชาสังคมที่นำไปสู่ปัจจัยความสำเร็จในการป้องกันของภาคประชาสังคมจากเหตุการณ์อุทกภัยของเทศบาลนครปากเกร็ด



## ข้อเสนอแนะ

ควรมีการวางแผนป้องกันรับมือพิบัติภัยธรรมชาติในระยะยาว โดยการจัดตั้งกลไกระดับพื้นที่ เพื่อจัดการปัญหาภัยพิบัติอย่างบูรณาการให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม ตั้งเป็นศูนย์อำนวยการที่ดูแลเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด และการจัดกิจกรรมรณรงค์ โดยนำแผนป้องกันภัยพิบัติของเทศบาลนครปากเกร็ดมารณรงค์ให้ประชาชนได้รับรู้

## **ABSTRACT**

**Title:** The roles of civil society on flood prevention and relief; case study of Pakkred Municipality

**Subject:** Social Psychology

**Name:** Mr.Somkid Somsri

**Course:** NDC

**Class** 56

The study of the roles of civil society on flood prevention and mitigation ; case study of Pakkred Municipality. This study aims to explore the roles of civil society on flood prevention and mitigation, and the factors that lead to its success, by employing a framework that includes leadership, cooperation, communication, and Tylor's learning concepts, which has three components, namely, continuity, sequence and integration.

This study is an applied research, Using (Mixed-methodology) which includes (Quantitative method) And (Qualitative method) as a main and supplement research tools respectively. The sample group in this study includes 448 individuals and 25 information givers, divided in 4 groups, namely affected population, unaffected population, Pakkred Municipal administration and operational officers, and local authorities. Regarding methodology, interviews and questionnaires were conducted.

The study found that the overall successful rate is high, when considers based on the framework, the most successful factor in preventing the flood is a leadership, the second most is a communication, follows by a cooperation factor. Regarding the roles of civil society, the highest mean is a sequence, the second highest is integration, follows by continuity.

Lessons from this study are: there should be a plan to prevent and handle a natural disaster in a long term; establish a local working mechanism in order to comprehensibly handle the disaster, so that every units can participate; establish an administration center that responsible for preventing and relieving flood problem in Parkkred Municipality; organizing an activity to raise public awareness for flood prevention.