

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อ
ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
ในจังหวัดพิษณุโลก



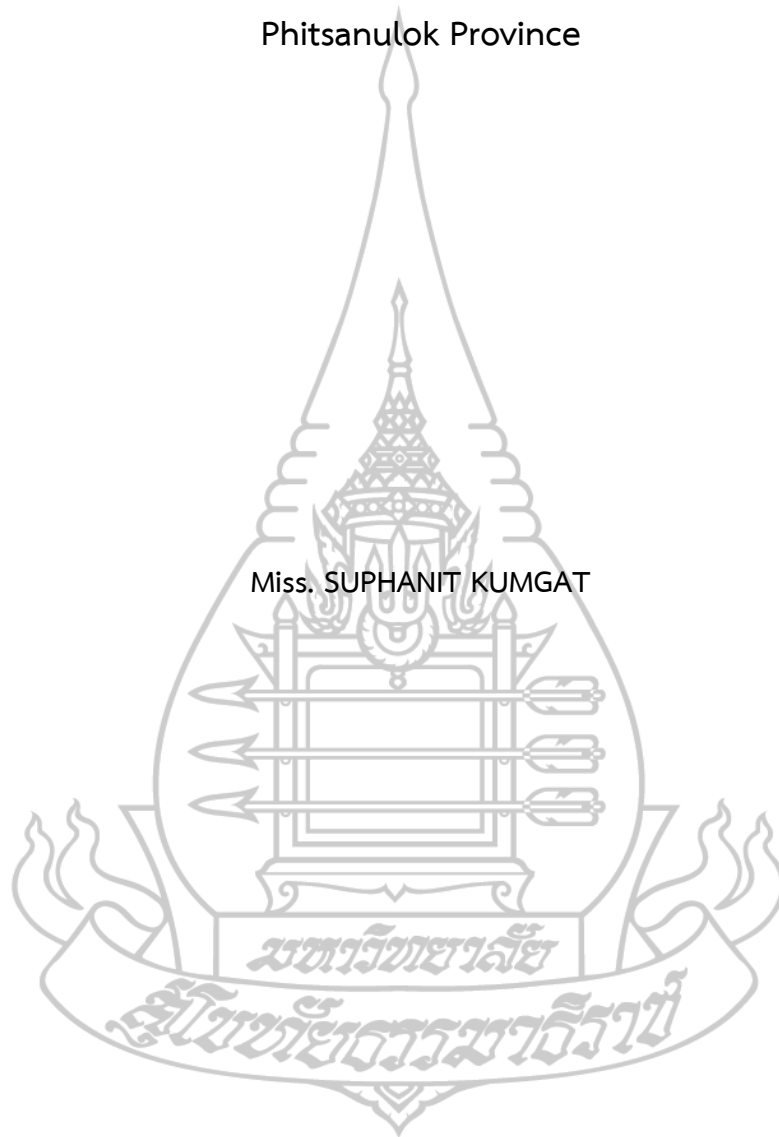
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนง

วิชาการบริหารรัฐกิจ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยวชิรเวศน์พิษณุโลก

พ.ศ. 2566

Factors Related to the Improvement of Work Efficiency to Drive the
National Strategy on Creating Opportunities and Social Equality of
Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV) in
Phitsanulok Province



Miss. SUPHANIT KUMGAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirath Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก
ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุภนิช คุ่มเกตุ
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ภู่อรรถกุล)	
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ)	
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)	

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ในจังหวัดพิษณุโลก

ผู้วิจัย นางสาวสุภนิช คุ่มเกตุ รหัสนักศึกษา 2633002510

ปริญญา: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์
สมิตานนท์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. กับปัจจัยส่วนบุคคล (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม. และ (4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อพม.

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง ใช้วิธีศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการตีความและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าด้วยการวิเคราะห์พรรณนา เพื่อสรุปผลและสร้างเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. กับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (3) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์กรจะช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กรเพื่อให้องค์กรได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของ อพม. มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ควรพิจารณาคัดเลือก อพม. โดยพิจารณาในด้านระดับการศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ควรพัฒนาศักยภาพของ อพม. ในด้านทักษะให้มีความชำนาญ และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจ ควรมุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติการปฏิบัติงานของ อพม. และควรมีการมอบหมายงานให้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ในปริมาณงานที่เหมาะสม

คำสำคัญ

การบริหารจัดการองค์กร แรงจูงใจ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

Thesis title: “Factors Related to the Improvement of Work Efficiency to Drive the National Strategy on Creating Opportunities and Social Equality of Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV) in Phitsanulok Province”

Researcher: “Miss. SUPHANIT KUMGAT”; ID: “2633002510”;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Noppon Akahat, Assistant Professor;(2) Dr. Phanompatt Smitananda, Assistant Professor ; Academic year: 2023

Abstract

This research aims to: (1) study the level of organizational management factors, work motivation factors, and work efficiency in driving the national strategy on creating opportunities and social equality among Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV); (2) compare the work efficiency in driving the national strategy on creating opportunities and social equality among SDHSV volunteers with personal factors; (3) study factors related to work efficiency in driving the national strategy on creating opportunities and social equality among SDHSV volunteers; and (4) propose guidelines for improving work efficiency in driving the national strategy on creating opportunities and social equality among SDHSV volunteers.

The research employed a mixed-methods approach. Quantitative research collected data from a sample of 385 SDHSV volunteers in Phitsanulok Province using questionnaires as the data collection tool. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used for data analysis. Inferential statistics, including T-Test, one-way ANOVA, and correlation coefficient, were also employed. For qualitative research, data were collected through in-depth interviews with 9 key informants, selected through purposive sampling. Semi-structured interviews and content analysis were conducted using interpretative methods, and findings were presented through descriptive analysis to summarize and develop guidelines for improving the work efficiency of SDHSV volunteers.

The research findings are as follows: (1) The levels of organizational management factors, work motivation factors, and work efficiency were generally high; (2) The comparison of work efficiency among SDHSV volunteers with personal factors found that gender, age, and marital status did not lead to differences in work efficiency. However, differences in education level, occupation, income level, and duration of service did result in differences in work efficiency; (3) Organizational management factors were slightly correlated with work efficiency, indicating that good organizational management helps in evaluating the organization's status to achieve its goals. Work motivation factors were moderately correlated with work efficiency, suggesting that various motivating factors significantly enhance the efficiency of SDHSV volunteers; and (4) Recommendations for improving work efficiency include: 1) selecting SDHSV volunteers based on education level, occupation, income level, and duration of service; 2) developing the skills and expertise of SDHSV volunteers through organizational management factors; and 3) focusing on activities that honor and recognize the work of SDHSV volunteers and assigning them manageable workloads to assist the local community.

Keywords : Organizational Management, Motivation, Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV), National Strategy on Creating Opportunities and Social Equality

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้ความกรุณา สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิจักษณ์ ภูตระกูล ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. สุวิตา นวมเจริญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อาจารย์ ดร. พิชชา ชวกร อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และนางอรนุช ชัยชาญ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยตลอดมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	12
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร.....	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	30
ข้อมูลยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	43
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	43
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก.....	54
ผลการศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก.....	68
ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก.....	77
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	85
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก.....	96
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก.....	111

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก.....	123
บทที่ 5 สรุปรายวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	126
สรุปผลการศึกษา.....	126
อภิปรายผล.....	136
ข้อเสนอแนะ.....	141
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	147
ก แบบสอบถาม.....	148
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	160
ประวัติผู้วิจัย.....	164



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	55
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านโครงสร้าง.....	56
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านกลยุทธ์.....	58
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านระบบ.....	59
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านทักษะ.....	61
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านรูปแบบ.....	63
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านบุคลากร.....	65
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร.....	67
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความสำเร็จของงาน.....	69
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	71
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านลักษณะงาน.....	72
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความรับผิดชอบ.....	74
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	76
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	77
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน.....	78
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความถูกต้องแม่นยำ.....	79
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความรู้และประสบการณ์.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความคิดสร้างสรรค์.....	83
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ).....	85
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ).....	87
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา).....	88
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อาชีพ).....	90
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับรายได้).....	91
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพ).....	93
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม.).....	94
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	96
ตารางที่ 4.29 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านโครงสร้างกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านกลยุทธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	100
ตารางที่ 4.31 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	102
ตารางที่ 4.32 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	104
ตารางที่ 4.33 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านรูปแบบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	106
ตารางที่ 4.34 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	108
ตารางที่ 4.35 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านค่านิยมร่วม ของคนในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	110
ตารางที่ 4.36 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	112
ตารางที่ 4.37 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	113
ตารางที่ 4.38 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	117
ตารางที่ 4.40 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.).....	119
ตารางที่ 4.41 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์.....	121



ตม

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
ภาพที่ 2.1 โครงสร้าง อพม.....	34



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญ

รัฐบาลได้วางกรอบการพัฒนาประเทศผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการกำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความมั่นคง ด้านที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนโดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวมการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ 2) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี 3) การเสริมสร้างพลังทางสังคม และ 4) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกระทรวงภาคสังคมที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน หลังจากการจัดตั้งกระทรวง ประเทศไทยมีสถิติกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น กลุ่มคนพิการ ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า เด็กถูกทอดทิ้ง เด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ เด็กและสตรีที่ถูกชักนำเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้นและรูปแบบที่เปลี่ยนไปยากต่อการ

แก้ไขปัญหามาประกอบกับสภาวะการณ์ของการปรับลดขนาดองค์กร มาตรการควบคุมจำกัดงบประมาณ ด้านบุคลากร รวมทั้งโครงการเกษียณก่อนกำหนดของสำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้บุคลากรมีจำนวนน้อยลง ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้ริเริ่มโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีลักษณะโครงการที่ดำเนินงาน โดยเน้นการทำงานแบบจิตอาสา และไม่มีค่าตอบแทนในการร่วมปฏิบัติงาน (จรรยา แดงวัน สี่, 2556) บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 อพม. มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติตามนโยบายของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- 2) ค้นหา ชี้เป้า ใฝ่ระวัง สืบหาข้อมูล และเสนอรายชื่อ ผู้ประสบปัญหาทางสังคม
- 3) ให้คำแนะนำปรึกษาทางสังคม ประสานติดตาม เสนอแนะแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน
- 4) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 5) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางสังคมและเสริมสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคม
- 6) ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมและการพัฒนาสังคม
- 7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดการรณรงค์ ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร
- 8) ศึกษา พัฒนาตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงและหรือส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาระดับประเทศระดับภูมิภาค และระดับโลก อันได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นด้านความมั่นคง ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมและด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนเข้าถึงโอกาสและการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต” ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ 4 เรื่อง ได้แก่ เรื่องที่ 1 พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน เรื่องที่ 2 สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย เรื่องที่ 3 พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานราก สู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน และเรื่องที่ 4 มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2566)

สำหรับแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานรากสู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน เป้าหมาย องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ แนวทาง/กลยุทธ์

- 1) สานพลังเครือข่าย ร่วมกับภาคธุรกิจเพื่อสังคม วิสาหกิจเพื่อสังคม ภาคประชาสังคม องค์กรชุมชน องค์กรตามกลุ่มเป้าหมายสถาบันการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรระหว่างประเทศ

เพื่อเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน 2) ส่งเสริมการลงทุนทางสังคมในรูปแบบใหม่ 3) ปรับกลไกการขับเคลื่อนงานเชิงพื้นที่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมแบบองค์รวม 4) เสริมสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Engage Citizen) พลเมืองตื่นรู้ (Active Citizen) อาสาสมัครพัฒนาสังคม จิตอาสา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และ 5) เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และทุนทางสังคม ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานรากสู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมาย องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดเพิ่มสัดส่วนของพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Engage Citizen) พลเมืองตื่นรู้ (Active Citizen) อาสาสมัครพัฒนาสังคมจิตอาสาที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและดำเนินการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยปัจจุบันกระทรวง พม. มีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำนวน 303,836 คน (ข้อมูลระบบทะเบียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566)

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับจังหวัด มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่สมัครใจเข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยได้เริ่มดำเนินงานโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก ในปี พ.ศ.2546 ในปัจจุบัน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก มีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีจำนวน 10,642 คน (ข้อมูลจากระบบทะเบียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2566) กระจายอยู่ทุกพื้นที่ทั้ง 9 อำเภอ ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมาพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ อพม. คือ อพม. ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การไม่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การไม่ได้รับการเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน การไม่ได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคมเป็นต้น ทำให้ขาดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบกับสภาพปัญหาและความท้าทายในสังคมที่เพิ่มขึ้นในหลายมิติ ทำให้ อพม. มีเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเป็นเรื่องที่ยากในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาให้กับผู้ประสบปัญหาทางสังคม อีกทั้ง อพม. ยังขาดการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

จึงเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกอยู่ในระดับใด และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับใด

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและ ความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัด พิษณุโลกแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ อย่างไร

2.3 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เป็นอย่างไร

2.4 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกกับปัจจัยส่วนบุคคล

3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

3.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา/ตัวแปร

4.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยใช้แบบสอบถาม โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้
 - ปัจจัยส่วนบุคคล
 - ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร
 - ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
- 2) การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ขอบเขตด้านตัวแปร

- 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม.
 - ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบ บุคคล ทัศนคติ และค่านิยมร่วม
 - ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน
- 2) ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ในจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้และประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์

4.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

- แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 10,642 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 เมษายน 2566 จากระบบทะเบียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 385 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยหลักการคำนวณของ Taro Yamane และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

4.2.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- 1) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1 คน
- 2) ข้าราชการสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 2 คน
- 3) เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3 คน
- 4) ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลกระดับอำเภอ จำนวน 3 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในเฉพาะพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก

4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาศึกษาระหว่างวันที่ 30 เมษายน 2566 – 1 พฤษภาคม 2567 รวมเวลา 1 ปี

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. สมมติฐานการวิจัย

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

6.2 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

7. นิยามเชิงปฏิบัติการ

7.1 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดพิษณุโลก หมายความว่า บุคคลที่สมัครใจเข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผ่านการอบรม ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด และขึ้นทะเบียนตามที่ระเบียบนี้กำหนด

7.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่พิจารณาจากตัวชี้วัดคือ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้และประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์

7.2.1 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้เวลาได้ดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า งานเสร็จตามกำหนดเวลา

7.2.2 ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบและข้อมูล ไม่เผลอเผลอนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

7.2.3 ความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การมีองค์ความรู้ มีทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีประสบการณ์ในการทำงานสูง

7.2.4 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ

7.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ลักษณะของประชากรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

7.5 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร คือ กระบวนการบริหารจัดการขององค์กร ที่จะช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ของ 7S Framework of Mckinsey

7.5.1 โครงสร้าง หมายถึง ลักษณะกลุ่มงานขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร

7.5.2 กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานที่องค์กรจัดทำในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

7.5.3 ระบบ หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการและกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้วางแผนไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ รวมถึงพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

7.5.4 ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง อาทิ การสื่อสาร การวิเคราะห์และวิจัย

7.5.5 รูปแบบ หมายถึง แนวทางที่กำหนดวิธีการดำเนินงาน และหลักการดำเนินงานที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ

7.5.6 บุคลากร (Staffs) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะรวมทั้ง การพัฒนาบุคลากร ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7.5.7 คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวังซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย เป็นพฤติกรรมการทำงาน จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กร

7.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย หรือผลักดันให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

7.6.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในผลงาน

7.6.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆในสังคม ในด้านความคิดเห็น ความสามารถ และการปฏิบัติงาน

7.6.3 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ทำทลายความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีลักษณะกระบวนงานที่ชัดเจน

7.6.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร

7.6.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการอบรมและรับการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนต่อยอดกับการปฏิบัติงานอื่นได้

7.7 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หมายถึง เป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายบริหารราชการแผ่นดิน ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2561 และเป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

7.8 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม หมายถึง เป้าหมายการพัฒนาดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

8.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

8.3 สามารถนำไปประกอบการพิจารณาการกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
5. ข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายประสิทธิภาพ

John D.Millet (1954) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาการให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

กันตยา เพิ่มผล (2553) ได้กล่าวความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2554) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณมากคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ยวณูช กุลาตี (2554) ได้กล่าวความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุดซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

จากการศึกษาประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการตามพันธกิจเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้สามารถผลิตผลลัพธ์ที่มีเกิดประโยชน์สูงสุด และลดการสิ้นเปลืองทรัพยากร

1.2 แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Harrington Emerson (1913) มีแนวคิดคือได้นำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานในองค์กร การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ คือ จะต้องมีการค้นพบ และทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลแล้วสามารถบอกได้ว่า อะไรที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เกิดขึ้นเมื่อไหร่ แล้วนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหาร ใช้เพื่อปรับปรุงกับการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยมีหลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร 12 ประการที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน Clearly defined ideals
2. การใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน Common sense
3. การให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ Competent counsel
4. การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน Discipline
5. การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม The fair deal
6. การมีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ Reliable information
7. การรายงานผลการทำงานเป็นระยะ Dispatching
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา Standards and schedules
9. มีผลงานได้มาตรฐาน Standardized conditions
10. การดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ Standardized operations
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ Written standard-practice instructions
12. การให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ Efficiency-reward

Zaleanick (1958 p.40) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายในมากน้อยเพียงใดซึ่งหากได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้จำแนกความต้องการภายนอกและภายใน ดังนี้

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

Simon (1960, p.180-181) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงาน กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบลด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Peterson & Plowman (1953) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และ ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

สมใจ ลักษณะ (2543) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่าการ ทำงานให้สำเร็จ โดยสูญเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานอย่างรวดเร็ว และไดงานที่มี คุณภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่า พพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ใน ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่มี ประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว

2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำใน กฎระเบียบข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานที่รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ ตลอดเวลาคนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้ที่นำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4. ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือ ปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการ แต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะ คนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรเช่นคิดระบบ การให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา

BeckeOr & Neuhauser (1975) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ องค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะ พิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุ เป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัย ประกอบอีกตั้ง แบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงาน ขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กร

ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก และ ซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมาก กว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่พิจารณาจากตัวชี้วัดคือ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้ และประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Certo, Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กรมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร

ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

สมใจ ลักษณะ (2543) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานมีปัจจัย 7 ประการ คือ

1. กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง
2. ภายใน องค์กร และโอกาสรวมถึงอุปสรรคต่างๆ ภายนอก
3. โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
4. ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย
5. แบบของการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
6. บุคลากรผู้ร่วมในองค์กร
7. ความสามารถของพนักงานในองค์กร
8. ค่านิยมร่วมของพนักงานในองค์กร

สุภชาติ สิงห์สำโรง (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ภายใน องค์กร และโอกาสรวมถึงอุปสรรคต่างๆ ภายนอก

2. โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
3. ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย
4. แบบของการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากรผู้ร่วมในองค์กร
6. ความสามารถของพนักงานในองค์กร
7. ค่านิยมร่วมของพนักงานในองค์กร

พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของร่างสภาพทางกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษาประสบการณ์ และการฝึกอบรม

สถิต คำลาเลี้ยง (2544) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 อายุ
- 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.5 สติปัญญา
- 1.6 ระดับการศึกษา
- 1.7 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่

- 2.1 ชนิดของงาน
- 2.2 ทักษะความชำนาญ
- 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
- 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
- 2.5 ขนาดของธุรกิจ

3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

- 3.1 ความมั่นคง
- 3.2 รายได้
- 3.3 สวัสดิการ
- 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3.5 สภาพการทำงาน
- 3.6 ผู้ร่วมงาน
- 3.7 ความรับผิดชอบ
- 3.8 การจัดการ

จิตติมา อัครธิตีพงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างองค์กร

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร

7S Framework of McKinsey เผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1980 โดย Robert Waterman , Tom Peter and Julien Phillips ใช้เป็นแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์รูปแบบ (design) ขององค์กรจากองค์ประกอบภายใน 7 ประการ ช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กรว่าควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด อย่างไร จึงจะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดพื้นฐานแนวคิดของ 7S Model คือ องค์กรมีองค์ประกอบภายในที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure)
2. กลยุทธ์ (Strategy)
3. ระบบ (Systems)
4. ทักษะ (Skills)

5. รูปแบบ (Styles)
6. บุคลากร (Staffs)
7. คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value)

ดังนั้น การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรตามโครงสร้างพื้นฐาน 7S ของแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure)

มณีรัตน์ สุพร (2555) ได้กล่าวว่า Structure (โครงสร้างองค์กร) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้าตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร ถ้าไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็น้อย

สิริยา มิตะรางกูร (2562) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง การกำหนดกลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของสายการทำงาน

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง การจัดรูปองค์กรว่าประกอบด้วยหน่วยงานใด มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีสายการรายงานหรือการบังคับบัญชาอย่างไร โครงสร้างองค์กรมักแสดงในรูปผังแบ่งส่วนงาน (organization chart) เป็นองค์ประกอบที่มองเห็นได้ด้วยตาและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามนโยบายของผู้บริหาร

จากความหมายและคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า โครงสร้าง หมายถึง ลักษณะกลุ่มงานขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร

2. กลยุทธ์ (Strategy)

Wright (1992) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่นำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

Mintzberg (1994) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ เป็นแผนงานที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายในสถานการณ์ต่างๆ เครื่องมือพัฒนากลยุทธ์ของ Henry Mintzberg ประกอบด้วย แผน ลูกเล่น รูปแบบ จุดยืน และภาพรวม

มณีรัตน์ สุพร (2555) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนของกิจการ

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานที่องค์กรจัดทำเพื่อสนองหรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาหรือสร้างเสริมความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว กลยุทธ์ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และคุณค่าขององค์กร

จากความหมายและคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานที่องค์กรจัดทำในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

3. ระบบ (Systems)

Good (1973) ให้ความหมายของระบบว่า หมายถึง การจัดการส่วนต่าง ๆ ทุกส่วนให้เป็นระเบียบโดยแสดงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของส่วนต่าง ๆ และความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนกับส่วนทั้งหมดอย่างชัดเจน

Semprevivo (1976) อธิบายว่า ระบบ คือ องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวโยงสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวได้ว่า ระบบคือ การปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินงาน

มณีรัตน์ สุพร (2555) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง กระบวนการและลำดับชั้นการปฏิบัติงานทุกอย่าง ที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง กระบวนการและระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กรซึ่งแสดงออกมาในรูปกิจกรรมการทำงานที่ทำอยู่เป็นประจำรวมถึงวิธีการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ขององค์กร เวลาที่ผู้บริหารจะทำการเปลี่ยนแปลงใด ๆ มักจะให้ความสำคัญไปที่การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและผลกระทบที่มีต่อระบบการทำงานที่เป็นอยู่เป็นลำดับแรก

จากความหมายและคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการและกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้วางแผนไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ รวมถึงพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

4. ทักษะ (Skills)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 (2552) อธิบายว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ

มณีรัตน์ สุพร (2555) ได้กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) ได้กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ทักษะและสมรรถนะ ความสามารถของพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้นในองค์กร คำถามที่องค์กรต้องการทราบคือ ควรใช้ทักษะอะไรจึงจะสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์หรือโครงสร้างใหม่นั้นให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายและคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง อาทิ การสื่อสาร การวิเคราะห์และวิจัย

5. รูปแบบ (Styles)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542) รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับแสดงว่าเป็นสิ่งนั้น ๆ เช่น รูปแบบบ้าน เป็นต้น

Good (1973) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ตามความหมายดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลองของสิ่งที่เป็น

มณีรัตน์ สุพร (2555) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบการบริหารของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บริหารระดับต่าง ๆ และภาพพจน์ (symbolic value) ของผู้นั้นที่มีอยู่ในความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

จากความหมายและคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทางที่กำหนดวิธีการดำเนินงาน และหลักการดำเนินงานที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ

6. บุคลากร (Staffs)

มณีรัตน์ สุพร (2555) ได้กล่าวว่า บุคลากร (Staffs) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

อิชิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์ (2562) Staff (การจัดการบุคคลเข้าทำงาน) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อาจรวมถึงการฝึกอบรม การส่งบุคลากรเข้าร่วมในโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรต่อไป

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) ได้กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง พนักงาน รวมถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงาน ในมุมมองด้านการบริหารจะ พิจารณาว่าองค์กรต้องการพนักงานประเภทใด จำนวนมากน้อยเพียงใด จะเลือกรับ พัฒนา จูงใจ และให้ผลตอบแทนอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด

จากความหมายและคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลากร (Staffs) หมายถึง การคัดเลือก บุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะ รวมทั้ง การพัฒนาบุคลากร ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value)

มณีรัตน์ สุพร (2555) ได้กล่าวว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนใน องค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน

ธิชรีรินทร์ ปัญญาทศศักดิ์ (2562) Shared value (ค่านิยมร่วม) หมายถึง บรรทัด ฐานและค่านิยมที่เป็นรากฐานของระบบการบริหารภายในองค์กรการยึดปฏิบัติระหว่างพนักงาน ร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้พนักงานองค์กรยึดถือ ความเชื่อ ค่านิยม การสร้างรากฐาน ร่วมกันในหน่วยงานของผู้ก่อตั้งและผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมการทำงานในแต่วันจนเป็นวัฒนธรรม องค์กรและเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้น

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) ได้กล่าวว่า คุณค่าที่มีร่วมกัน หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวังซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่องค์กรถูกสร้างขึ้นมา เป็นมาตรฐานและการยอมรับ (norm and standard) ที่บุคคลทั้งหลายใช้ในการแสดงพฤติกรรม เราจึงสังเกตคุณค่าที่มีร่วมกันนี้ได้จากวัฒนธรรม องค์กรและจริยธรรมการทำงานโดยทั่วไป 7S Model วางคุณค่าที่มีร่วมกันไว้ตรงกลาง เป็นการสื่อ ความหมายว่าคุณค่าที่มีร่วมกันเป็นศูนย์กลางการพัฒนาของทุกองค์ประกอบ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ รูปแบบ บุคลากร ล้วนเป็นผลสืบเนื่องมาจากเหตุผลหรือความตั้งใจในการจัดตั้งองค์กร วิสัยทัศน์ ตั้งต้นขององค์กรก็ก่อรูปขึ้นมาจากคุณค่าที่ผู้สร้างองค์กรกำหนด ดังนั้น เมื่อคุณค่าหรือความตั้งใจนี้ เปลี่ยน จึงส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบทั้งหมด ในทำนองเดียวกัน เมื่อองค์ประกอบใดขององค์กรเปลี่ยน ก็ส่งผลกระทบต่อคุณค่าที่มีร่วมกันและต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งหมดด้วยเช่นกัน

จากความหมายและคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวังซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย เป็นพฤติกรรมการทำงาน จนเป็นวัฒนธรรม องค์กรและเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กร

จากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีและเอกสารเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรดังกล่าว ข้างต้น ได้นำมาใช้ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดของ 7S Framework of Mckinsey มาใช้ เป็นกรอบในการวิจัย (ตัวแปรต้น) โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร กล่าวคือ กระบวนการ

บริหารจัดการขององค์กร ที่จะช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบภายในที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. โครงสร้าง หมายถึง ลักษณะกลุ่มงานขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร
2. กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานที่องค์กรจัดทำในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
3. ระบบ หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการและกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้วางแผนไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ รวมถึงพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง
4. ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง อาทิ การสื่อสาร การวิเคราะห์และวิจัย
5. รูปแบบ หมายถึง แนวทางที่กำหนดวิธีการดำเนินงาน และหลักการดำเนินงานที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ
6. บุคลากร (Staffs) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
7. คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวังซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายเป็นพฤติกรรมการทำงาน จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กร

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Gellerman (1968) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนด และมีการใช้พลังที่เหมาะสมเพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย

Brown (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดันกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งที่ทิศทางของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้

Hilgard (1981) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

Loundon & Bitta (1988) ได้ให้ความหมาย“แรงจูงใจ”หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่บนภาวะสิ่งแวดล้อม”

Kinicki & Williams (2008) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา เริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

Newstrom (2007) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือแรงผลักดันจากทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนาความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

สัมมา รณธิ์ (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้น หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

3.2 ประเภทของแรงจูงใจ

Hilgard (1981) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) หมายถึง ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่จะขาดไม่ได้เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อุณหภูมิพอเหมาะการขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motive) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการ (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการตำแหน่งในสังคม ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม

3. แรงจูงใจในทางอวดตน (Ego-integrative Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for success) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการในการสร้างสรรค์และปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อยและความรู้สึกว่าคุณไม่มีค่าหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตนจะได้มีความรู้สึก

ว่าตนมีความสามารถ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจนั้นก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่ายกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) แรงจูงใจ มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความต้องการ และแรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยกย่อง เป็นต้น

3.3 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

Maslow (1943) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลักษณะของความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เป็นลำดับจากต่ำไปสูงของมนุษย์ จะมีลำดับ 5 ประการ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งความปลอดภัยและความมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบกฎหมาย และความปลอดภัยมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการมีงานทำที่มั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม เป็นการต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการทางมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน กับสมาชิกในครอบครัวกับ บุตรหลาน ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้จะรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง หรือถูกปฏิเสธจากสังคม
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับนับถือจากคนอื่น
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศบางอย่าง

3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

McClelland (1961) ได้อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว โดยได้จำแนกแรงจูงใจโดยสรุปจากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์

โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัย แมคเคลแลนด์ได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จ หรือเรียกว่า Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงผลักดันที่ความต้องการความผูกพันหรือเรียกว่า Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงผลักดันที่ความต้องการอำนาจ หรือเรียกว่า Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นถือเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นอย่างไรก็ตาม

3.5 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg two-factor theory)

Herzberg และคณะ (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจว่ามนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน ซึ่งได้ค้นพบว่าสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี

1.2 การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป

- 1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่
 - 2.1 นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ
 - 2.2 เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้ หมายถึงการยอมรับนับถือ
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ
 - 2.6 สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
 - 2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
 - 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ
 - 2.9 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

3.6 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor (1960) ข้อสมมติฐานของทฤษฎี X (Theory x Assumptions) ได้แก่

- 1) บุคคลไม่ชอบการทำงานและต้องการการควบคุม
- 2) บุคคลต้องการการสั่งการไม่ต้องการความรับผิดชอบ
- 3) มีการลงโทษและการควบคุม และ
- 4) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรทำตามแนวทางของบุคลากรข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y (Theory y Assumptions) ได้แก่

- 1) บุคคลมีความพยายามในการทำงานและมีความรับผิดชอบ
- 2) บุคคลมีความผูกพันในการทำงานให้สำเร็จ และ
- 3) บุคคลมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงาน

3.7 ทฤษฎี ERG

Alderfer (1972) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการโดยได้พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎี ERG เกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของบุคลากรในการทำงานประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Need) หมายถึง ความต้องการด้านร่างกายการดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Need) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน มิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ความต้องการทางสังคม
3. ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Need) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ของสิ่งที่ต้องการสูงสุดนั้น

จากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีและเอกสารเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) มาใช้เป็นกรอบในการวิจัย (ตัวแปรต้น) เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจเป็นจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่ปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจภายในบุคคล โดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย หรือผลักดันให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบภายในที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในผลงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆในสังคม ในด้านความคิดเห็น ความสามารถ และการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีลักษณะกระบวนงานที่ชัดเจน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร
5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการอบรมและรับการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนต่อยอดกับการปฏิบัติงานอื่นได้

4. แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

4.1 ความหมายของอาสาสมัคร

ปิยากร หวังมหาพร (2556) “อาสาสมัคร” มาจากภาษาละตินว่า Valo หรือ Velle หมายถึง ความหวัง ความเต็มใจ หรือการตัดสินใจ ซึ่งปัจจุบันคำว่าอาสาสมัครยังคงใช้ในแวดวงทหาร และขยายไปสู่การบริการชุมชนมากขึ้น

โครงการอาสาสมัครขององค์การสหประชาชาติ (UNV), (2004) หน่วยงานอาสาสมัครแห่งสหประชาชาติ ได้ให้ความหมายของอาสาสมัครสากลว่า “เป็นบุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นช่วยพัฒนาสังคมป้องกันแก้ไขปัญหาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน” ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่กำหนดไว้โดยโครงการอาสาสมัครแห่งสหประชาชาติที่ให้ความหมายของอาสาสมัครว่า “เป็นรูปแบบพฤติกรรมทางสังคมที่บุคคลเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ ซึ่งการกระทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมส่วนใหญ่ และตัวอาสาสมัครเองด้วย โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทองแต่อย่างใด”

ปฏิญญาอาสาสมัครไทย (2544) ได้ให้ความหมาย อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

มนธิรา ธาราเวชรักษ์ (2557) อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่กระทำการใดสิ่งหนึ่งด้วยความสมัครใจเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการเพื่อประโยชน์กับส่วนรวมหรือสังคม โดยสิ่งที่กระทำนั้นไม่ใช่งานในหน้าที่ ความรับผิดชอบหรืองานประจำของตนเองที่ต้องปฏิบัติ และสิ่งที่ได้กระทำนั้น ผู้กระทำต้องไม่หวังหรือต้องการสิ่งใด ๆ ตอบแทน ไม่ว่าจะเงินทองหรือผลประโยชน์อื่นใด แต่สิ่งที่ได้รับกลับมาคือความรู้สึกที่ดี มีความสุข และขณะเดียวกันในการทำงานด้านอาสาสมัคร บุคคลต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากการศึกษาความหมายอาสาสมัครดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

4.2 บทบาท ภารกิจหน้าที่ของอาสาสมัคร

ปฏิญญาอาสาสมัครไทย (2544) อาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สังคมทั้งในด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกัน แก้ไขปัญหาการพัฒนาสังคมและส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

4.3 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดตั้ง อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขึ้นในปี 2548 ปัจจุบัน ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564

“อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ใช้ชื่อย่อว่า “อพม.” มีชื่อเรียกภาษาอังกฤษว่า “Social Development and Human Security Volunteer”

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) หมายความว่า บุคคลที่สมัครใจเข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผ่านการอบรม ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด และขึ้นทะเบียนตามที่ระเบียบนี้กำหนด

4.4 คุณสมบัติของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 หมวด 2 ข้อ 20 บุคคลที่จะเป็น อพม. ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) คุณสมบัติ

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) เป็นบุคคลที่สมัครใจ และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(ค) กรณีในต่างประเทศ ต้องมีถิ่นพำนักที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศนั้น ๆ

(ง) สามารถอ่านออกเขียนได้

(จ) มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและความประพฤติดี

(ฉ) เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

(ช) เป็นผู้ที่มีเวลาให้กับการทำงานในบทบาท อพม.

(2) ลักษณะต้องห้าม

(ก) เป็นโรคติดต่อร้ายแรงในขณะสมัคร

(ข) เป็นคนทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นคนเสมือนไร้

ความสามารถ

4.5 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 หมวด 2 ข้อ 26 อพม. มีบทบาท หน้าที่ ต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติตามนโยบายของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(2) ค้นหา ซึ่เป้า เฝ้าระวัง สำรวจข้อมูล เสนอรายชื่อผู้ประสบปัญหาทางสังคม ให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพิจารณา เพื่อขอรับการช่วยเหลือตามภารกิจของกระทรวง

(3) ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาทางสังคม ประสาน ติดตาม เสนอแนะแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้บริการ และดำเนินงานเพื่อพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ กลุ่มเป้าหมายตามภารกิจของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวง หรือตามกฎหมาย ระเบียบ และ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

(4) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟูคุณภาพชีวิต โดยสอดคล้องกับ สถานการณ์ของพื้นที่นั้น ๆ

(5) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางสังคมและเสริมสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคม

(6) ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมและการพัฒนาสังคม

(7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดการรณรงค์ ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนา สังคมและส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของประชาชนกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจของกระทรวง

(8) ศึกษา พัฒนาการเอง เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงและ หรือส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน

(9) กรณีปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศอย่างน้อยต้องปฏิบัติตาม (1) – (8) รวมทั้ง กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายท้องถิ่นในประเทศนั้น ๆ

4.6 ข้อมูลพื้นฐานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก

จังหวัดพิษณุโลก มีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเครือข่ายการทำงานในระดับพื้นที่ จำนวน 10,642 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 เมษายน 2566 จากระบบทะเบียน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการเป็นพลังจิตอาสา ในการพัฒนาสังคม เป็นผู้ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนางานในระดับพื้นที่ และสร้างความ เข้มแข็งของระบบเครือข่ายของชุมชน โดยมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

4.6.1 จำแนกตามเพศ ได้แก่

- เพศชาย จำนวน 4,436 คน
- เพศหญิง จำนวน 6,206 คน

4.6.2 จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่

- ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2,059 คน
- 20 – 29 ปี จำนวน 265 คน

- 30 – 39 ปี จำนวน 699 คน
- 40 – 49 ปี จำนวน 1,763 คน
- 50 – 59 ปี จำนวน 3,596 คน
- 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 2,260 คน

4.6.3 จำแนกตามประเภทอาสาสมัคร ได้แก่

- อพม. เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ จำนวน 105 คน
- อพม. เชี่ยวชาญด้านคนพิการ จำนวน 496 คน
- อสม. ที่เป็น อพม. จำนวน 5,542 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.24 ของจำนวน

อพม.ทั้งหมด)

4.6.4 จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่

- ประถมศึกษา จำนวน 2,053 คน
- มัธยมศึกษา จำนวน 3,531 คน
- อนุปริญญา จำนวน 3,353 คน
- ปริญญาตรี จำนวน 1,612 คน
- ปริญญาโท จำนวน 87 คน
- ปริญญาเอก จำนวน 6 คน

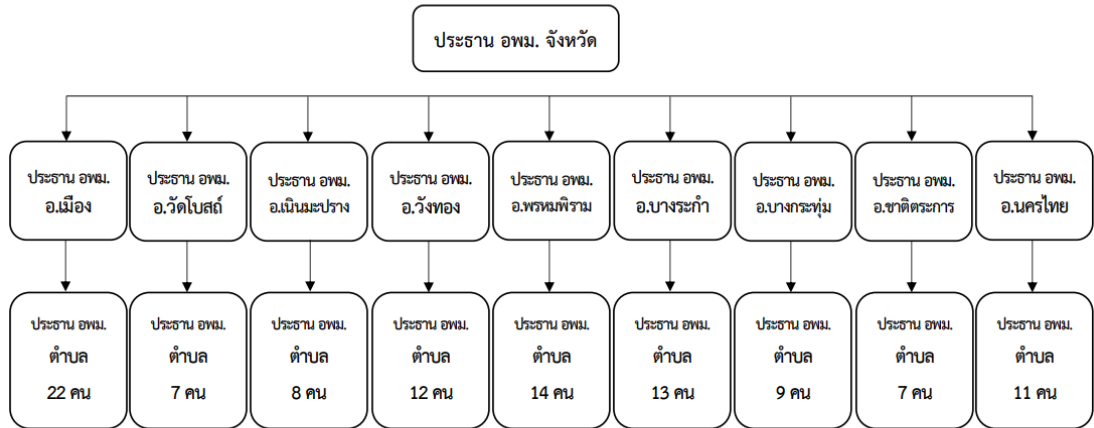
4.6.5 จำแนกตามอาชีพ ได้แก่

- ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 2,435 คน
- เกษตรกรรม จำนวน 4,655 คน
- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 319 คน
- รับจ้างทั่วไป จำนวน 1,841 คน
- อาชีพอิสระ/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 1,288 คน
- อื่น ๆ จำนวน 104 คน

4.6.6 จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่

- โสด จำนวน 3,674 คน
- สมรส จำนวน 6,138 คน
- หม้าย จำนวน 660 คน
- หย่า จำนวน 181 คน
- แยกกันอยู่ จำนวน 73 คน
- อื่น ๆ จำนวน 84 คน

4.6.6 โครงสร้าง อพม. จะแบ่งเป็น ประธาน อพม. จังหวัด จำนวน 1 คน, ประธาน อพม. อำเภอ จำนวน 9 คน และประธาน อพม. ตำบล จำนวน 103 คน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้าง อพม.

5. ข้อมูลยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

5.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกัน ประเทศไทยจึงได้กำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)” เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรก ในการกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

วิสัยทัศน์ เป้าหมายและตัวชี้วัด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) วิสัยทัศน์ประเทศไทย คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

5.2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร (2) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และ (4) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่

1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย (1) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก (2) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค (3) กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร (4) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน (5) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม (6) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง (7) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และ (8) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

2. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีโดย (1) พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค (2) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ (3) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต (4) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด (5) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (6) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (1) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปันไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ (2) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (3) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน (4) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม (5) สนับสนุนการพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (6) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคมยุคดิจิทัล

4. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง โดย(1) ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือนให้มีความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ (2) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง (3) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน และ (4) สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย” พบว่า การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ถูกตีความมากกว่าความหมายเรื่องของกระบวนการ การเงิน ทรัพยากร และเทคโนโลยี โดยเริ่มให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านการให้บริการ และด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจในอนาคตจำเป็นต้องมีแนวคิดการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อนหรือริเริ่ม และเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญ

ต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ โดยเป็นการผสมผสานความต้องการความก้าวหน้าและการพัฒนาของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

อภิวรรณ พวงมณี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย กระบวนการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรสประเทศไทย” พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส ประเทศไทย ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย กระบวนการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรสประเทศไทย

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร” พบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทศวรรษทางรัฐ ประศาสนศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมรี ทองสาด (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน)” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และพนักงานให้ความสำคัญกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาามากที่สุด

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร

อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่า ด้านกลยุทธ์ขององค์กร คือ บริษัทมุ่งความแตกต่างทางด้านบุคลากร

เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยการฝึกอบรมเป็นการเสริมองค์ความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่ขาดให้กับพนักงานในบริษัท และการกระจายอำนาจโดยการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นใจถึงความสามารถของตนในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กรเป็นแบบแนวราบ สายบังคับบัญชาสั้น ให้อำนาจ และความรับผิดชอบแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานโดยแบ่งตามหน้าที่ ด้านระบบถือเป็นวิธีการให้พนักงานมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการตัดสินใจในเรื่องกระบวนการของการทำงาน ด้านรูปแบบหรือพฤติกรรมการทำงานบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องการสอนงานช่วยแก้ปัญหาในการทำงานพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการปฏิบัติงานร่วมกันและการเป็นพี่เลี้ยงทำให้พนักงานใหม่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ด้านบุคคลบริษัทให้ความใส่ใจในพนักงาน เพราะบริษัทถือว่าพนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยบริษัทมีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของพนักงาน และมีนโยบายส่งเสริมในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานเพื่อป้องกันอัตราการลาออก ด้านทักษะความสามารถในการทำงานของพนักงาน คือ ทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทนำระบบซอฟต์แวร์ ERP บูรณาการระบบงานในบริษัทให้ทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การจัดซื้อจัดจ้าง การผลิต การขาย การเงิน การบริหารบุคคล และด้านค่านิยมร่วม คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ ทีมจะสร้างผลงานให้ออกมามีคุณภาพโดยพนักงานทุกคนมีเป้าหมายที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ และเติบโตไปเรื่อย ๆ อย่างไม่สิ้นสุด

รวิชัย อู่พานิช และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า รูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านกลยุทธ์ ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี 2) ด้านโครงสร้าง ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ด้านระบบ ได้แก่ การพัฒนาระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) ด้านรูปแบบการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี เช่น หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่าในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) ด้านบุคลากร ได้แก่ บุคลากรมีการประชุมปรึกษาหารือ เมื่อเกิดปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 6) ด้านทักษะ ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดีในการประชุมชี้แจงการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 7) ด้านค่านิยมร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่

6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม” พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่างกันมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้แก่ ความพอใจในหน้าที่งาน และสัมพันธภาพ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาในการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เช่น จัดสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ แก่อาสาสมัคร รวมทั้งการตรวจสุขภาพประจำปีนอกจากนั้น ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์และควรเพิ่ม

Millette, Gagne, and Emotion (2008) ได้ศึกษาเรื่อง “การออกแบบงานของอาสาสมัครเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน: ผลกระทบของลักษณะในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม” พบว่า ลักษณะการทำงานของอาสาสมัครมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในตนเอง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง แรงจูงใจในตนเองนั้น เป็นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานและความพึงพอใจ

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นงนุช จิตเสโณ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “อาสาสมัครกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต : กรณีศึกษาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา” พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลาเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลาในพื้นที่ชุมชนทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยการค้นหากลุ่มเป้าหมายและเฝ้าระวังสถานการณ์ทางสังคมในพื้นที่ การประสานงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน และเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่นรวมถึงการเป็นผู้ผลักดันและกระตุ้นให้ชุมชนให้ความร่วมมือ ร่วมใจกัน เพื่อระดมความคิด เพื่อจัดทำแผนของชุมชน การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านชี้เป้าเฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และด้านร่วมใจทำแผนชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายในทางที่ดีขึ้นใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านจิตใจและอารมณ์ และด้านสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา ได้แก่ 1) การกำหนดแนวทางการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์ประจำหมู่บ้าน อพม. ที่ชัดเจน 2) การอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำหมู่บ้าน อพม. 3) การสนับสนุนเครื่องมือและงบประมาณในการปฏิบัติงาน และ 4) การสร้างการยอมรับและความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำหมู่บ้าน อพม.

มนิธา ธาราเวชรักษ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับประธาน อพม. 4 ภาค ผลการศึกษามีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51-60 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร รายได้อยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท ต่อเดือน ระยะเวลา การเป็น อพม. ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ความคิดเห็นต่อลักษณะการปฏิบัติตามบทบาท อพม. พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวง พม. สูงสุด รองลงมาปฏิบัติในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย และ น้อยที่สุด ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการศึกษาพัฒนาตนเองของ อพม. สำหรับความคิดเห็นต่อศักยภาพของ อพม. พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพสูงสุดด้านทัศนคติ รองลงมาด้านทักษะการปฏิบัติ และน้อยที่สุดด้านความรู้ ส่วนความคิดเห็นต่อการส่งเสริมบทบาท อพม. พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการได้รับการส่งเสริมบทบาทจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.) มากที่สุด รองลงมาคณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กอพม.) คณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/กทม. (กอพม. จังหวัด/กทม.) และกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม (กอส.) ตามลำดับ เมื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็น อพม. ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นด้านลักษณะการปฏิบัติตามบทบาท ด้านศักยภาพ และด้านการส่งเสริมบทบาทของ อพม. ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Yuk-Ha MA (2006) ได้ศึกษาศึกษา เรื่อง “การเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครผู้สูงอายุของ Siu-Ching LO” พบว่า ในฮ่องกงมีองค์กรหลายองค์กรที่ให้บริการสวัสดิการสังคมในชุมชน และมีการระดมการเป็นอาสาสมัครเพื่อให้บริการกับคนในชุมชนที่เกิดอุบัติเหตุต่างๆ การเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครเป็นสิ่งสำคัญแต่ก็ยังไม่เข้าถึงในการเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครได้น้อยในกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครนั้นต้องเข้าใจในเรื่องของความรู้ ความเข้าใจในบทบาท การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัคร

6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

กฤษณา เนื่องจํานงค์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการจัดการภาวะผู้สูงอายุในประเทศไทย: การจัดสวัสดิการสังคม เพื่อความมั่นคงของผู้สูงอายุ” พบว่า กรอบการพัฒนาประเทศคือยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และดำเนินการตามมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 ปัญหาข้อจำกัดของการนำนโยบายหรือมาตรการด้านการจัด สวัสดิการผู้สูงอายุไปปฏิบัติได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ หลักประกันรายได้ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ แหล่งเงินสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ความมั่นคงของระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ และกฎหมายเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุและแนวทางที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อความมั่นคงของผู้สูงอายุ มีข้อเสนอยุทธศาสตร์ ได้แก่ พัฒนาสัมพันธภาพในครอบครัว เพิ่มศักยภาพการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุพัฒนาระบบการจ้างงานผู้สูงอายุ พัฒนาโครงข่ายบริการสาธารณสุขและบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

เด่นสุรางค์ ภิรมย์สวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติเพื่อปฏิรูปประเทศ” พบว่า ตัวแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในอุดมคติ ประกอบด้วย องค์ประกอบและขั้นตอน 16 ขั้นตอน คือ 1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2. การกำหนดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 3. การกำหนดความมุ่งประสงค์แห่งชาติ 4. การกำหนดผลประโยชน์แห่งชาติ 5. การกำหนดข้อเสนอแนะดุลแห่งอำนาจ 6. การประเมินผลและการย้อนกลับข้อมูล 7. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ 8. การกำหนดมหายุทธศาสตร์ 9. การกำหนดนโยบาย แห่งชาติ 10. การกำหนดยุทธศาสตร์ระดับกลุ่มกระทรวง 11. การทดสอบยุทธศาสตร์ 12. การประเมินความเสี่ยง 13. การกำหนดรูปแบบการถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ 14. การกำหนดแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ 15. การจัดการความเสี่ยง และ 16. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รวมถึงการควบคุมกระบวนการด้วยเครื่องมือควบคุม เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เอกสารแบบฟอร์มการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ คู่มือปฏิบัติการทางยุทธศาสตร์ระดับกลุ่มกระทรวงทุกยุทธศาสตร์โปรแกรมระบบจัดการฐานข้อมูลยุทธศาสตร์ชาติ เป็นต้น สำหรับใช้ควบคุมกระบวนการในตัวแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในอุดมคติ

ชนนศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความเหลื่อมล้ำในการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม กรณีศึกษา ตำบลดินทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สภาพความเหลื่อมล้ำด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในพื้นที่เขตตำบลดินทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความเหลื่อมล้ำด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมตาม แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กรณีศึกษา ตำบลดินทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่ามีเพียงปัจจัยระดับการศึกษา

ที่ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำในการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ควรมีการพัฒนาการศึกษาตั้งแต่ศูนย์เด็กเล็ก และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังควรมีการสร้างเสมอภาคในการเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขและส่งเสริมการปรับปรุงพฤติกรรมในระดับครัวเรือนให้มีความสามารถในการวางแผนชีวิตที่ดีขึ้น



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาข้อมูล ในลักษณะของตัวเลขและค่าทางสถิติ และนำไปวัดกับกลุ่มประชากร โดยใช้สถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ และนำเสนอผลเชิงปริมาณ

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Document Study) โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์รายงานการวิจัย วารสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์
2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 10,642 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 เมษายน 2566 จากระบบทะเบียนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรได้ จึงมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ

Taro Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ซึ่งมีวิธีการคิดคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05 คำนวณได้ ดังนี้

$$385 = \frac{10,642}{1 + 10,642(0.05)^2}$$

สรุปได้ว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 385 คน และในการสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 9 อำเภอ หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับสลากรายชื่ออาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้วิจัย ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสมัครใจและเต็มใจในการเข้าร่วมวิจัย
2. ไม่เป็นผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยต่างๆ
2. สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยกำหนดประเด็นที่ศึกษาและสอดคล้องกับกรอบแนวคิด
3. ตรวจสอบแบบสอบถามโดยอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขสำนวนภาษาและความถูกต้อง ครอบคลุมประเด็นในการวิจัย

โดยรายละเอียดของแบบสอบถาม (Questionnaire) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม.

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.

การวัดและประเมินผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 - 3 ใช้การตอบแบบสอบถามด้วยการมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่า คะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อพม.

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ โดยทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูลวิจัย (The index of item objective congruence: IOC) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาในเบื้องต้น แล้วจึงตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูลวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก ตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เครื่องมือสามารถวัดได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาตามที่กำหนดไว้

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองแจก (Try - out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เพื่อตอบแบบสอบถามตามข้อเท็จจริง โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้เครื่องมือสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีเกณฑ์การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01-0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.21-0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.41-0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.61-0.75 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.76-0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.91-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่าตัวแปร มีลักษณะเพิ่มหรือลดในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่าตัวแปร มีลักษณะเพิ่มหรือลดในทิศทางตรงข้ามกัน

3. สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

1.6 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์การทำวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง ในการให้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริง รวมทั้งแจ้งกลุ่มตัวอย่างว่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้นี้เป็นความลับ ไม่มีการระบุชื่อและรายงานการวิจัยจะเสนอผลโดยรวม และกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ในการปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัย

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้พิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการศึกษาครั้งนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญเพื่อใช้เป็นข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ได้ จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ได้แก่

1. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา

2. ข้าราชการสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ที่รับมอบนโยบายและค่าเป้าหมายไปปฏิบัติงาน

3. เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

4. ประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระดับอำเภอ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้รับมอบนโยบายไปปฏิบัติ ให้บริการแก่ประชาชน และเป็นผู้ประสานงานหลักระดับอำเภอ

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในลักษณะที่มีเนื้อหาสาระเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพในการหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) มีโครงสร้างข้อคำถามโดยกำหนดประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า ข้อคำถามมีความยืดหยุ่นเพื่อการเก็บข้อมูลในขณะที่ยังคงไว้ซึ่งเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมประเด็นศึกษาอย่างครบถ้วนแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีการกำหนดแนวคำถามไว้ล่วงหน้าซึ่งคำถามที่ใช้มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดเป็นแนวทางที่มีความเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งในการสัมภาษณ์ข้อมูลที่ได้จะตั้งอยู่บนความยืดหยุ่น และความเหมาะสมกับสถานการณ์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูล ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อจัดทำเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการสังเคราะห์เนื้อหา
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi –Structured Interview) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการตีความและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าด้วยการวิเคราะห์พรรณนา (Analysis Description) เพื่อสรุปผลและสร้างเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

2.6 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

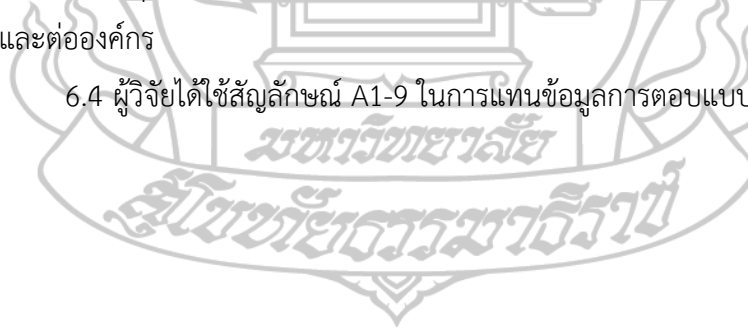
ผู้วิจัยได้คำนึงถึงจรรยาบรรณผู้วิจัย และผู้พิทักษ์สิทธิ์แต่เริ่มต้นกระบวนการเก็บข้อมูลโดยมีกระบวนการ ดังนี้

6.1 ผู้วิจัยแนะนำตัวให้แก่ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ทราบว่าป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รวมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

6.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลแต่ละราย รวมทั้งขออนุญาตบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน

6.3 ผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าการนำเสนอข้อมูลของผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ไม่เจาะจงรายบุคคลโดยจะไม่ส่งผลกระทบต่อทางลบ หรือสร้างความเสียหายต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร

6.4 ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ A1-9 ในการแทนข้อมูลการตอบแบบสัมภาษณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และนำเสนอการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 วิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การวิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก
3. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก
4. ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

8. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (385 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
ชาย	160	41.6
หญิง	225	58.4
2. อายุ		
อายุ 1 – 25 ปี	50	13
อายุ 26 – 45 ปี	124	32.2
อายุ 46 – 60 ปี	147	38.2
อายุ 61 ปี ขึ้นไป	64	16.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (385 คน)	ร้อยละ (100.0)
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาตอนต้น	29	7.5
ประถมศึกษาตอนปลาย	47	12.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	42	10.9
ประถมศึกษาตอนต้น	29	7.5
ประถมศึกษาตอนปลาย	47	12.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	42	10.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	95	24.7
ปวส./อนุปริญญา	51	13.2
ปริญญาตรี	108	28.1
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.4
4. อาชีพ		
ข้าราชการ	10	2.6
รัฐวิสาหกิจ	17	4.4
เกษตรกร	150	39
รับจ้าง	171	44.4
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	29	7.5
ไม่อาชีพ/ว่างงาน	8	2.1
5. ระดับรายได้		
ไม่เกิน 5,000 บาท	48	12.5
5,001 – 10,000 บาท	51	13.2
10,001 – 15,000 บาท	139	36.1
15,001 – 20,000 บาท	82	21.3
20,001 – 25,000 บาท	28	7.3
ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป	37	9.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (385 คน)	ร้อยละ (100.0)
6. สถานภาพ		
โสด	76	19.7
สมรสอยู่ด้วยกัน	177	46
ไม่ได้สมรสแต่อยู่ด้วยกัน	45	11.7
หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต)	22	5.7
หย่าร้าง	28	7.3
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม.		
น้อยกว่า 1 ปี	79	20.5
1 – 2 ปี	120	33.8
3 – 4 ปี	104	27.0
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	72	18.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง อพม. ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 385 คน สามารถจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา เป็นชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 46 – 60 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา คือ อายุ 26 – 45 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ลำดับถัดไป คือ อายุ 61 ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอายุ 1 – 25 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 ลำดับถัดไป คือ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ประถมศึกษาตอนต้น จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

4. อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา คือ เกษตรกร จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ลำดับถัดไป คือ ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ข้าราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 และไม่อาชีพ/ว่างงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

5. ระดับรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา คือ รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ลำดับถัดไป คือ รายได้ 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รายได้ไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รายได้ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และ รายได้ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

6. สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมา คือ โสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ลำดับถัดไป คือ ไม่ได้สมรสแต่อยู่ด้วยกัน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 สมรสแยกกันอยู่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 หย่าร้าง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และหม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คือ 1 – 2 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมา คือ 3 – 4 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ลำดับถัดไป คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

(n = 385)				
ปัจจัยภายในองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับที่
ด้านโครงสร้าง	3.98	0.52	มาก	4
ด้านกลยุทธ์	3.96	0.59	มาก	5
ด้านระบบ	4.07	0.53	มาก	3
ด้านทักษะ	3.74	0.68	มาก	6
ด้านรูปแบบ	4.10	0.56	มาก	2
ด้านบุคลากร	4.10	0.54	มาก	2
ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	4.20	0.52	มาก	1
รวมทุกด้าน	4.02	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.2 เมื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านรูปแบบ (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) อยู่ในระดับมาก และด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ด้านระบบ (ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) อยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) อยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อพม. ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ (ค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านโครงสร้าง ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านโครงสร้าง

(n = 385)

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)				
1. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ เข้าช่วยเหลือการดำเนินงาน ตามภารกิจที่ ชัดเจนของ สำนักงาน พมจ. ในพื้นที่	13.3 (51)	68.8 (264)	15.6 (60)	1.8 (7)	0.5 (2)	3.92	0.63	มาก	4
2. ท่านได้รับการมอบหมาย เป็นคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา ทางสังคมจากสำนักงาน พมจ. อย่างชัดเจน	13.7 (53)	69.9 (270)	13 (50)	2.3 (9)	1 (4)	3.93	0.66	มาก	3
3. ท่านปฏิบัติงานตาม ระเบียบกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ พ.ศ. 2564 ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	17.9 (69)	71.8 (277)	8 (31)	1.8 (7)	0.5 (2)	4.04	0.61	มาก	1

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n = 385)

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)				
4. สำนักงาน พมจ. ได้ตั้ง เอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วม ขับเคลื่อนการดำเนินงาน อพม.	17.9 (69)	69.2 (267)	10.9 (42)	1 (4)	1 (4)	4.01	0.65	มาก	2
รวม						3.98	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.8 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านโครงสร้างโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านโครงสร้างที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สำนักงาน พมจ. ได้ตั้งเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดไป คือ ท่านได้รับการมอบหมายเป็นคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมจากสำนักงาน พมจ. อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66)

อยู่ในระดับมาก และปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านโครงสร้าง ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานให้เข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจที่ชัดเจนของสำนักงาน พมจ.ในพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านกลยุทธ์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านกลยุทธ์

(n = 385)

ด้านกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด	%	กลาง	%	ที่สุด				
	%	(F)	%	(F)	%				
1. ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานของสำนักงาน พมจ. อย่างชัดเจน	16.1	63.7	15	4.4	0.8	3.90	0.73	มาก	3
	(62)	(246)	(58)	(17)	(3)				
2. สำนักงาน พมจ. ได้เผยแพร่แผนปฏิบัติงาน อพม. ประจำปี ให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	15.3	66.3	15.3	1.8	1.3	3.92	0.69	มาก	2
	(59)	(256)	(59)	(7)	(5)				
3. แผนการปฏิบัติงาน อพม. ของท่านปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น	20.7	67.9	8.8	1.8	0.8	4.06	0.65	มาก	1
	(80)	(262)	(34)	(7)	(3)				
รวม						3.96	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.4 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ แผนการปฏิบัติงาน อพม. ของท่าน ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สำนักงาน พมจ. ได้เผยแพร่แผนปฏิบัติงาน อพม. ประจำปี ให้ท่านทราบอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานของสำนักงาน พมจ. อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านระบบ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.5



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ (อพม.) ด้านระบบ

(n = 385)

ด้านระบบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)				
1. สำนักงาน พมจ. มีระบบ ในการมอบหมายและ การจัดส่งงานอย่างชัดเจน	16.8 (65)	73.6 (284)	7.5 (29)	1.3 (5)	0.8 (3)	4.04	0.60	มาก	3
2. สำนักงาน พมจ. มีการกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงานของ อพม. อย่างชัดเจน	19.4 (75)	72.5 (280)	6 (23)	1.3 (5)	0.8 (3)	4.08	0.60	มาก	2
3. สำนักงาน พมจ. มีระบบในการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และ มีการเตรียมความพร้อม ของประชากรไทยให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	21 (81)	71.5 (276)	5.4 (21)	1 (4)	1 (4)	4.10	0.62	มาก	1
รวม						4.07	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.5 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านระบบ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงาน พมจ. มีระบบในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และมีการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สำนักงาน พมจ. มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านระบบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สำนักงาน พมจ. มีระบบในการมอบหมายและการจัดส่งงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านทักษะ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านทักษะ

(n = 385)

ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	%	%	%	%	%				
	(F)	(F)	(F)	(F)	(F)				
1. ทานมีทักษะการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์และการให้คำแนะนำปัญหาทางสังคมเบื้องต้นได้	11.9	49.5	26.9	10.1	1.6	3.60	0.88	มาก	3
	(46)	(191)	(104)	(39)	(6)				

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n = 385)

ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)				
2. ท่านมีทักษะ ในการสื่อสาร การติดต่อ ประสานงานหน่วยงานภาคี เครือข่าย	12.2 (47)	52.3 (202)	23.8 (92)	9.6 (37)	2.1 (8)	3.63	0.89	มาก	2
3. สำนักงาน พมจ. มีการส่งเสริมความรู้และ ทักษะในการให้บริการทาง สังคมและสวัสดิการสังคม	17.6 (68)	68.1 (263)	11.4 (44)	1.8 (7)	1 (4)	3.99	0.67	มาก	1
	รวม					3.74	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.6 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านทักษะโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สำนักงาน พมจ. มีการส่งเสริมความรู้และทักษะในการให้บริการทางสังคมและสวัสดิการสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีทักษะในการสื่อสาร การติดต่อ ประสานงานหน่วยงานภาคีเครือข่าย (ค่าเฉลี่ย 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีทักษะการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์และการให้คำแนะนำปัญหาทางสังคมเบื้องต้นได้ (ค่าเฉลี่ย 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านรูปแบบ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านรูปแบบ

(n = 385)

ด้านรูปแบบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	%	%	%	%	%				
	(F)	(F)	(F)	(F)	(F)				
1. สำนักงาน พมจ. ได้กำหนดเป้าหมายงานที่เสริมสร้างการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างชัดเจนให้แก่ท่าน	19.4 (75)	70.7 (273)	7.8 (30)	1.3 (5)	0.8 (3)	4.07	0.62	มาก	2
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงสามารถชี้ทิศทางและแนวทางการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้ และสามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้	25.1 (97)	64.8 (250)	8.5 (33)	0.8 (3)	0.8 (3)	4.12	0.64	มาก	1
รวม						4.10	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.7 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านรูปแบบโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สำนักงาน พมจ. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง สามารถชี้ทิศทางและแนวทางการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้ และสามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้ (ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านรูปแบบ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สำนักงาน พมจ. ได้กำหนดเป้าหมายงานที่เสริมสร้างการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างชัดเจนให้แก่ท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านบุคลากร ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.8



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
ด้านบุคลากร

(n = 385)

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	%	%	%	%	%				
	(F)	(F)	(F)	(F)	(F)				
1. สำนักงาน พมจ. มีการ รับสมัครเครือข่าย อพม. ที่มีความสามารถ และอุทิศ ในการทำงานเพื่อสังคม	27.2 (105)	63 (243)	7.3 (28)	1.6 (6)	1 (4)	4.14	0.69	มาก	2
2. สำนักงาน พมจ. มีการ จัดสรรให้บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถเป็นที่ เล็งเห็นให้แก่ท่าน และ สามารถให้คำปรึกษาใน การทำงานให้กับท่านได้	25.9 (100)	66.1 (255)	6.5 (25)	0.8 (3)	0.8 (3)	4.15	0.63	มาก	1
3. สำนักงาน พมจ. ได้มี การพัฒนาเสริมสร้าง เครือข่ายด้านการพัฒนา สังคมอย่างสม่ำเสมอ	23.6 (91)	57 (220)	14 (54)	4.1 (16)	1.3 (5)	3.97	0.81	มาก	3
4. สำนักงาน พมจ. สามารถ ดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วม ขับเคลื่อนงานได้	25.1 (97)	66.6 (257)	7.3 (28)	0.5 (2)	0.5 (2)	4.15	0.60	มาก	1
รวม						4.10	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.8 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สำนักงาน พมจ. มีการจัดสรรให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก และสามารถให้คำปรึกษาในการทำงานให้กับท่านได้ และสำนักงาน พมจ. สามารถดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนงานได้ (ค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สำนักงาน พมจ. มีการรับสมัครเครือข่าย อพม. ที่มีความสารถ และอุทิศในการทำงานเพื่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สำนักงาน พมจ. ได้มีการพัฒนาเสริมสร้างเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.9



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

(n = 385)

ด้านค่านิยมร่วมของคน ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด	%	กลาง	%	ที่สุด				
	%	(F)	%	(F)	%				
1. บุคคลในสำนักงาน พมจ. ให้ความสำคัญกับ การปฏิบัติงานในการสร้าง โอกาสและความเสมอภาค ทางสังคม	26.2	68.4	4.4	0.5	0.5	4.19	0.58	มาก	2
	(101)	(264)	(17)	(2)	(2)				
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานให้การสนับสนุน และร่วมมือในการ ปฏิบัติงานในการสร้าง โอกาสและความเสมอภาค ทางสังคมด้วยความเต็มใจ	28.5	66.3	3.9	0.3	1	4.21	0.62	มาก	1
	(110)	(256)	(15)	(1)	(4)			ที่สุด	
รวม						4.20	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.9 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านค่านิยมร่วม

ของคนในองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) อยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคคลในสำนักงาน พมจ. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส

และความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

(n = 385)

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จของงาน	3.77	0.69	มาก	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.96	0.94	มาก	1
ด้านลักษณะงาน	3.94	0.63	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.53	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.42	0.63	มาก	5
รวมทุกด้าน	3.80	0.57	มาก	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 385)

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก %	ปาน กลาง	น้อย %	น้อย ที่สุด				
	(F)	(F)	(F)	(F)	(F)				
2. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ท่านมีในการ สร้างโอกาสและความเสมอ ภาคทางสังคม	12.4 (48)	59.1 (228)	21.8 (84)	5.2 (20)	1.6 (6)	3.75	0.79	มาก	2
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานได้ ด้วยตัวเอง	12.2 (47)	59.3 (229)	21.5 (83)	4.4 (17)	2.6 (10)	3.74	0.82	มาก	3
รวม						3.77	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.11 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความสำเร็จของงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านมีในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านมีในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านความสำเร็จของงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 385)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)				
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนอาสาสมัครที่ร่วมด้วย	35.2 (136)	39.1 (151)	17.9 (69)	6.2 (24)	1.6 (6)	4.00	0.96	มาก	1
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการทำงานอาสาสมัครจากเครือข่ายภาคเอกชนประชาสังคมและชุมชนท้องถิ่น	33.4 (129)	37.8 (146)	19.4 (75)	6.2 (24)	3.1 (12)	3.92	1.02	มาก	2
รวม						3.96	0.94	มาก	

จากตารางที่ 4.12 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนอาสาสมัครที่ร่วมด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการทำงานอาสา พม. จากเครือข่ายภาคเอกชนประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านลักษณะงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด	%	กลาง	%	ที่สุด				
	%	(F)	%	(F)	%				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานท้าทาย ความสามารถในการสร้าง โอกาสและความเสมอภาค ทางสังคม	19.7	63.7	13	3.1	0.5	3.98	0.70	มาก	2
	(76)	(246)	(50)	(12)	(2)				
2. งานที่ท่านทำเหมาะกับ ความรู้ ความสามารถ ของท่าน	14	60.1	19.2	6	0.8	3.80	0.77	มาก	3
	(54)	(232)	(74)	(23)	(3)				

(n = 385)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(n = 385)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด	%	กลาง	%	ที่สุด				
	%	(F)	%	(F)	%				
3. งานที่ท่านทำมี	31.1	46.1	20.2	1.8	0.8	4.04	0.81	มาก	1
กระบวนการดำเนินงานที่	(120)	(178)	(78)	(7)	(3)				
สร้างโอกาสและความเสมอ									
ภาคทางสังคมอย่างชัดเจน									
	รวม					3.94	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.13 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานท้าทายความสามารถในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความรับผิดชอบ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความรับผิดชอบ

(n = 385)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)				
1. ท่านเต็มใจในการทำงานช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	45.6 (176)	44.8 (173)	8.8 (34)	0.5 (2)	0.3 (1)	4.35	0.68	มากที่สุด	1
2. ท่านมีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องให้การช่วยเหลือและมีกลุ่มเป้าหมายในการขยายเครือข่ายพลังทางสังคมอย่างชัดเจน	17.4 (67)	54.4 (210)	24.9 (96)	2.8 (11)	0.5 (2)	3.85	0.75	มาก	2
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมรายใหม่ๆ และได้รับมอบหมายให้ดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานอยู่เสมอ	9.3 (36)	47.4 (183)	38.3 (148)	4.4 (17)	0.5 (2)	3.60	0.73	มาก	3
รวม						3.93	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.14 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความรับผิดชอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเต็มใจในการทำงานช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้การช่วยเหลือและมีกลุ่มเป้าหมายในการขยายเครือข่ายพลังทางสังคมอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านความรับผิดชอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมรายใหม่ๆ และได้รับมอบหมายให้ดึงเอาพลังของ ภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความก้าวหน้าในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.15



ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความก้าวหน้าในงาน

(n = 385)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)	% (F)				
1. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย สามารถสร้างสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้	17.6 (68)	61.7 (238)	19.2 (74)	1 (4)	0.5 (2)	3.94	0.67	มาก	1
2. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ	6.7 (26)	12.2 (47)	50.8 (196)	24.9 (96)	5.4 (21)	2.89	0.92	ปานกลาง	2
รวม						3.42	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.15 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความก้าวหน้าในงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านทำมีความท้าทาย สามารถสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้ (ค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) อยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านความก้าวหน้าในงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) อยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้และประสบการณ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม	\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับที่
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.75	0.60	มาก	2
ด้านความถูกต้องแม่นยำ	3.85	0.63	มาก	1
ด้านความรู้และประสบการณ์	3.40	0.71	ปานกลาง	3
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.31	0.84	ปานกลาง	4
รวมทุกด้าน	3.57	0.59	มาก	

(n = 385)

จากตารางที่ 4.16 เมื่อวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ (ค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับถัดไป คือ

ด้านความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) อยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ได้ผลการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน

(n = 385)

ด้านความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก %	ปาน กลาง	น้อย %	น้อย ที่สุด				
	% (F)	(F)	% (F)	(F)	% (F)				
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ภายใ นระยะเวลาที่กำหนดได้อย่าง ทันเวลา และเสร็จตามเวลาที่ กำหนด	9.6 (37)	59.3 (229)	29 (112)	1.8 (7)	0.3 (1)	3.76	0.65	มาก	2
2. ผู้ประสบปัญหาทาง สังคมที่ท่านดูแลสามารถ ได้รับการช่วยเหลืออย่าง ทันท่วงที	11.7 (45)	53.9 (208)	29.8 (115)	4.4 (17)	0.3 (1)	3.72	0.73	มาก	3
3. ท่านมีการบริหารเวลาได้ เป็นอย่างดีเพื่อรับผิดชอบ ทั้งภารกิจส่วนตัวและในการ ทำงาน	12.7 (49)	58 (224)	24.6 (95)	4.4 (17)	0.3 (1)	3.78	0.72	มาก	1
	รวม					3.75	0.60	มาก	

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n = 385)

ด้านความถูกต้องแม่นยำ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก %	ปาน กลาง	น้อย %	น้อย ที่สุด				
	% (F)	(F)	% (F)	(F)	% (F)				
2. ผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ ท่านดำเนินงานได้รับการ ช่วยเหลืออย่างตรงจุด	14.5 (56)	61.4 (237)	17.6 (68)	5.7 (22)	0.8 (3)	3.83	0.76	มาก	3
3. ท่านมีข้อมูลเครือข่ายภาค ส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม และชุมชน ท้องถิ่น ที่ถูกต้อง ครบถ้วน	12.4 (48)	66.1 (255)	15.8 (61)	4.9 (19)	0.8 (3)	3.84	0.72	มาก	2
รวม						3.85	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.18 เมื่อวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความถูกต้องแม่นยำ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความถูกต้องแม่นยำที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ต้องดำเนินการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมที่ถูกต้อง ครบถ้วน (ค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีข้อมูลเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่นที่ถูกต้อง ครบถ้วน (ค่าเฉลี่ย 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) อยู่ในระดับมาก และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านความถูกต้องแม่นยำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ท่านดำเนินงานได้รับการช่วยเหลืออย่างตรงจุด (ค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) อยู่ในระดับมาก

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความรู้และประสบการณ์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความรู้และประสบการณ์

(n = 385)

ด้านความรู้และ ประสบการณ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก %	ปาน กลาง	น้อย %	น้อย ที่สุด				
	% (F)	(F)	% (F)	(F)	% (F)				
1. ท่านมีความรู้ด้าน สังคมสงเคราะห์และ ทักษะในการช่วยเหลือผู้ ประสบปัญหาทางสังคม ให้ได้รับการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทาง สังคม	10.6 (41)	54.4 (210)	28.8 (111)	4.4 (17)	1.8 (7)	3.67	0.79	มาก	1
2. ท่านได้รับการพัฒนา อบรมจากสำนักงาน พมจ. ในการให้บริการ ทางสังคมและสวัสดิการ สังคมอย่างต่อเนื่อง	7.3 (28)	21 (81)	38.9 (150)	29.3 (113)	3.6 (14)	2.99	0.96	ปาน กลาง	3

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n = 385)

ด้านความรู้และ ประสบการณ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	% (F)	% (F)	กลาง %	% (F)	ที่สุด %				
3. ท่านมีประสบการณ์ ทำงานในการช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคม ให้ได้รับการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทาง สังคม	11.7 (45)	42.7 (165)	37 (143)	6.5 (25)	2.1 (8)	3.55	0.85	มาก	2
รวม						3.40	0.71	ปาน	กลาง

จากตารางที่ 4.19 เมื่อวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความรู้และประสบการณ์ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์และทักษะในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้ได้รับการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีประสบการณ์ทำงานในการช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้ได้รับการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) อยู่ในระดับมาก และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านความรู้และประสบการณ์ที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการพัฒนา อบรมจากสำนักงาน พมจ. ในการให้บริการทางสังคมและสวัสดิการสังคมอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96) อยู่ในระดับปานกลาง

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านความคิดสร้างสรรค์

(n = 385)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปรผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก %	ปานกลาง %	น้อย %	น้อยที่สุด				
	(F)	(F)	(F)	(F)	(F)				
1. ท่านมีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมมีความพร้อมในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และมีสภาพแวดล้อมที่มีคุณภาพ	9.3 (36)	33.7 (130)	45.3 (175)	9.3 (36)	2.3 (9)	3.38	0.86	ปานกลาง	1
2. ท่านมีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มามีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	8.5 (33)	31.9 (123)	44 (170)	10.6 (41)	4.9 (19)	3.28	0.94	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

(n = 385)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปร ผล	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก %	ปาน กลาง	น้อย %	น้อย ที่สุด				
	% (F)	(F)	% (F)	(F)	% (F)				
3. ท่านมีความคิดริเริ่ม รูปแบบการให้บริการ สวัสดิการสังคมใหม่ๆ เพื่อให้ผู้ประสบปัญหาทาง สังคมสามารถเข้าถึงระบบ สวัสดิการสังคมที่มี คุณภาพอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง	8.3 (32)	33.4 (129)	42 (162)	10.6 (41)	5.7 (22)	3.27	0.96	ปาน กลาง	3
รวม						3.31	0.84	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.20 เมื่อวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมมีความพร้อมในมิติสุขภาพเศรษฐกิจ สังคม และมีสภาพแวดล้อมที่มีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ท่านมีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มามีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสและ

ความเสมอภาคทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) อยู่ในระดับปานกลาง และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความคิดริเริ่มรูปแบบการให้บริการสวัสดิการสังคมใหม่ๆ เพื่อให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96) อยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) แสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)

ผลการทดสอบ					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
เพศ	385	1.58	0.493	1.172	0.184

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกเพศ โดยใช้สถิติค่า t (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อพม. ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องของเพศ ไม่มีผลต่อการทำงาน โดยส่วนจะพบว่าเพศหญิงที่เป็นจิตอาสาเยอะมากกว่าเพศชาย ความใส่ใจในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า”

(A1, มิถุนายน 2566)

“อพม. เป็นผู้ que เข้าถึงประชาชน เนื่องจากเป็นคนในชุมชน ไม่จำกัดอายุ เพศ การศึกษา อพม. จะเข้าถึงผู้ประสบปัญหา เสมือนพี่น้องที่คอยช่วยเหลือกัน”

(B1, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยส่วนบุคคลของ อพม. ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ อพม. ในเรื่องเพศจะพบว่า มีอาสาสมัครเพศหญิงมากกว่า เพราะเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนและชอบช่วยเหลือคน”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เราจะพบเจออาสาสมัครในทุกเพศ”

(B3, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของ อพม. เพศ ไม่น่าจะเป็นปัญหา เพราะมีคนทุกเพศเข้ามาทำงาน”

(C1, กรกฎาคม 2566)

“ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของ อพม. เพราะ อพม. เราทำงานด้วยใจ”

(C2, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ อพม. ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยเพศไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่ง อพม. จะพบในทุกเพศ

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ) แสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)

ผลการทดสอบ					
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ อพม.	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	321.506	385	0.846	1.035	0.412

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกอายุ โดยใช้สถิติค่า F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อพม. ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องของอายุ ถ้าอายุมาก จะมีประสบการณ์ในการทำงาน ถ้า อพม. อายุน้อยๆ ก็จะสามารถใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือประชาชนได้คล่องกว่า ซึ่งตอนนี้กระทรวง พม. ก็ได้มาใช้งานระบบ พม.Smart”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ปัจจุบัน อพม. เป็นอาสาสมัครที่ไม่ใช่ อพม. เพียงอย่างเดียว แต่จะเป็นอาสาสมัครอื่นด้วย อพม. ที่อายุมากหน่อยและอยู่ในพื้นที่ห่างกัน จะมีการติดต่อสื่อสารกันยาก อพม. ที่อายุน้อยมากก็จะมีคามง่ายในการติดต่อสื่อสาร อพม. ที่มีอายุน้อยลง”

(A2, มิถุนายน 2566)

“อพม. เป็นผู้ที่เข้าถึงประชาชน เนื่องจากเป็นคนในชุมชน ไม่จำกัดอายุ เพศ การศึกษา อพม. จะเข้าถึงผู้ประสบปัญหา เสมือนพี่น้องที่คอยช่วยเหลือกัน”

(B1, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยส่วนบุคคลของ อพม. อายุ ระดับการศึกษาที่มีส่วน แต่ส่วนใหญ่เน้น อพม. จะทำงานด้วยใจ ทำงานด้วยจิตอาสาไม่หวังผลตอบแทน”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับอายุ ถ้าอายุมากก็จะมาประสบการณ์ชำนาญแล้ว ถ้าเป็นระดับเยาวชนก็จะใช้เทคโนโลยีคล่อง ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเท่าไร เพราะการปฏิบัติงานต้องใช้จิตใจที่เป็นจิตอาสามากกว่าใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน แต่ อพม. ที่อายุน้อยๆ จะใช้ อพม.smart ได้เก่ง”

(C1, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ อพม. ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยอพม.ที่มีอายุมากกว่าจะส่งผลต่อความสามารถในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในแง่ของประสบการณ์ในการช่วยเหลือ แต่ อพม.ที่มีอายุน้อยจะมีความได้เปรียบในการใช้งานระบบเทคโนโลยี

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา) แสดงดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)

ผลการทดสอบ					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับการศึกษา	1073.106	385	2.889	1.108	0.001

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติค่า F (F-test)

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อพม. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องของระดับการศึกษาก็มีส่วน อพม. ที่จบปริญญาตรี จะมีความรู้ความสามารถมากกว่า เข้าใจได้ง่ายมากกว่า”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ระดับการศึกษามากขึ้นอาชีพหรือรายได้ที่มั่นคงในการช่วยเหลือผู้อื่นก็จะมีโอกาสในการช่วยเหลือที่คล่องตัวมากกว่า”

(A2, มิถุนายน 2566)

“อพม. เป็นผู้ que เข้าถึงประชาชน เนื่องจากเป็นคนในชุมชน ไม่จำกัดอายุ เพศ การศึกษา อพม. จะเข้าถึงผู้ประสบปัญหา เสมือนพี่น้องที่คอยช่วยเหลือกัน”

(B1, มิถุนายน 2566)

“ระดับการศึกษา อพม. ที่มีระดับการศึกษาสูงอาจจะส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า”

(B3, มิถุนายน 2566)

“ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเท่าไร เพราะการปฏิบัติงานต้องใช้จิตใจที่เป็นจิตอาสามากกว่าใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน”

(C1, กรกฎาคม 2566)

“การศึกษา หรือระดับรายได้ก็มีส่วนอยู่ไม่น้อยในการปฏิบัติงานที่ดี ถ้า อพม. มีความรู้ความสามารถมาก ชาวบ้านก็จะได้รับการช่วยเหลือ”

(C2, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ อพม. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อาชีพ) แสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อาชีพ)

ผลการทดสอบ					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	SS	df	MS	F	Sig.
อาชีพ	294.816	385	1.119	2.953	0.001

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกอาชีพ โดยใช้สถิติค่า F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อพม. ที่มีอาชีพแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องอาชีพ อพม. ที่ทำงานประจำก็จะมีเวลาในการทำงานน้อยกว่าอาชีพอิสระ เช่น อาชีพเกษตรกร จะมีความยืดหยุ่นมากกว่า”

(A1, มิถุนายน 2566)

“อพม. ที่มีอาชีพหรือรายได้ที่มั่นคง การช่วยเหลือผู้อื่นก็จะมีโอกาสในการทำงานช่วยเหลือที่คล่องตัวมากกว่า”

(A2, มิถุนายน 2566)

“อาชีพและรายได้ก็ส่วนหนึ่ง เพราะ อพม.ต้องทำมาหากิน การเป็นอาสาสมัครบางทีไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งอาชีพและรายได้ของ อพม. มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจาก อพม. ไม่มีค่าตอบแทน การที่ อพม. จะปฏิบัติงานได้ดีต้องมีอาชีพรายได้ที่มั่นคงก่อน การจะช่วยคนอื่นได้ตนเองต้องเอาตัวรอดก่อน”

(A3, มิถุนายน 2566)

“ส่วนมาก อพม. จะเป็นผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อบต. หรือไม่ก็เป็นเกษตร ไร่ทำนา ทำสวน คนที่มีงานประจำจะไม่ค่อยมามีส่วนร่วมในงานอาสาสมัคร”

(B1, มิถุนายน 2566)

“อาชีพ ที่มั่นคงและมีรายได้ที่แน่นอน จะพบว่า จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี เพราะเริ่มที่อยากจะช่วยเหลือผู้อื่น”

(B3, มิถุนายน 2566)

“อาชีพและรายได้ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนมาก อพม. ที่ยากจนจะดูแลกันเองชาวบ้านดูแลกัน”

(C1, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ อพม. ที่มีอาชีพแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยอพม. ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระทำให้สามารถมีเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับรายได้) แสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับรายได้)

ผลการทดสอบ					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับรายได้	742.977	385	1.856	0.875	0.001

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกระดับรายได้ โดยใช้สถิติค่า F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อพม. ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับรายได้ ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน รายได้ส่งผลแน่นอน ถ้า อพม. ที่ต้องหาทำงาน หารายได้หลักเลี้ยงดูครอบครัว จะไม่มีเวลาในการปฏิบัติงานแน่นอน”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานแต่ไม่ใช่ทุกอย่างอาชีพและรายได้ของ อพม. มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจาก อพม. ไม่มีค่าตอบแทน การที่ อพม. จะปฏิบัติงานได้ดีต้องมีอาชีพรายได้ที่มั่นคงก่อน การจะช่วยคนอื่นได้ ตนเองต้องเอาตัวรอดก่อน”

(A3, มิถุนายน 2566)

“อพม. มีรายได้ที่แน่นอน จะพบว่า จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี เพราะเริ่มที่อยากจะ ช่วยเหลือผู้อื่น”

(B3, มิถุนายน 2566)

“รายได้ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนมาก อพม. ที่ยากจนจะดูแลกันเอง ชาวบ้านดูแลกัน”

(C1, กรกฎาคม 2566)

“ระดับรายได้ก็มีส่วนอยู่ไม่น้อยในการปฏิบัติงานที่ดี ถ้า อพม. มีความรู้ความสามารถมาก ชาวบ้านก็จะได้รับการช่วยเหลือ อพม. บางคนที่มีเงินเยอะหน่อย บางครั้งก็บริจาคให้ชาวบ้านเอง ไม่ต้อง รอหน่วยงานภาครัฐ เพราะล่าช้า”

(C2, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ อพม. ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยอพม.ที่มีรายได้ที่มั่นคงจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพ) แสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพ)

ผลการทดสอบ					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	SS	df	MS	F	Sig.
สถานภาพ	802.790	385	1.867	0.684	0.972

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกสถานภาพ โดยใช้สถิติค่า F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อพม. ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สถานภาพไม่มีผล แต่ถ้า อพม. มีคู่สมรสมีครอบครัวการปฏิบัติหน้าที่ก็จะทำได้น้อยลง”

(A1, มิถุนายน 2566)

“สถานภาพ โสด สมรส ไม่แต่งงาน ไม่มีผลต่อการทำงานอาสาสมัคร”

(A3, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องสถานภาพ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ อพม.”

(B1, มิถุนายน 2566)

“สถานภาพ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน”

(B3, มิถุนายน 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ สถานภาพแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสถานภาพไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม.) แสดงดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม.)

ผลการทดสอบ						
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	SS	df	MS	F	Sig.	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม.	396.816	385	1.212	1.604	0.004	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. โดยใช้สถิติค่า F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อพม. ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. ต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อพม. ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงก็จะมีประสพการณ์มากกว่าทำให้ทำงานได้ดีกว่า อพม. ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ปัจจุบันการมอบหมายงานให้อพม. แตกต่างไปจากเดิม เดิมจะมอบให้อพม. ลงพื้นที่เยี่ยมบ้าน เก็บข้อมูลเป็นกระดาษ แต่ปัจจุบันเป็นรูปแบบออนไลน์ อิเล็กทรอนิกส์ อพม. ที่สามารถใช้สื่อ social media ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่า และรวดเร็วกว่า อพม. รุ่นเก่าจะมีองค์ความรู้ที่รอบด้านมากกว่า เนื่องจากเค้าไม่ได้เป็นอาสาสมัครของ พม. เพียงอย่างเดียว เวลาเจอเคส นอกจากช่วยเหลือเรื่องนี้ อพม. ยังทราบว่าช่วยเหลือตรงไหนได้อีก อาจจะให้คำแนะนำปรึกษากับเคสได้”

(A2, มิถุนายน 2566)

“อพม. ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจะสามารถขยายองค์ความรู้ หรือเครือข่ายในการช่วยเหลือประชาชน ให้กับ อพม. รุ่นใหม่ๆ ได้”

(B1, มิถุนายน 2566)

“ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. ที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความรู้ความเข้าใจ ว่าควรช่วยเหลือช่องทางไหนหรือติดต่อหน่วยไหน”

(B3, มิถุนายน 2566)

“ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ความสำเร็จอยู่ที่การมีจิตอาสาและความตั้งใจ”

(C1, กรกฎาคม 2566)

“ยังมีประสพการณ์ในการทำงาน ก็จะต้องแก้ปัญหาให้เคสได้อย่างไร”

(C3, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ อพม. ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดย อพม. ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นานกว่าจะสามารถใช้องค์ความรู้หรือเครือข่ายในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาได้มากกว่า

**6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก**

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้าง	0.359	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านกลยุทธ์	0.514	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านระบบ	0.321	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านทักษะ	0.723	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านรูปแบบ	0.364	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านบุคลากร	0.314	<.001	เดียวกัน	น้อย
ด้านค่านิยมร่วม	0.142	<.001	เดียวกัน	น้อยมาก
รวมทุกด้าน	0.509	<.001	เดียวกัน	น้อย

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า

0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.509 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ที่เพิ่มขึ้นในระดับน้อย

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.		
	ด้านโครงสร้าง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านโครงสร้าง	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.359*
	N	385
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.359*
	Sig. (2-tailed)	1
	N	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านโครงสร้าง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.359 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การมีผลต่อการทำงานอย่างแน่นอน ว่าองค์กรควรทำอย่างไรให้ อพม. มีความเข้มแข็ง องค์กรต้องมีแผนงาน โครงสร้างในสำนักงาน ต้องเริ่มงานมอบหมายให้กลุ่มที่รับผิดชอบงาน ในองค์กร อพม. สามารถอยู่ได้ในกลุ่มนโยบายและวิชาการ หรือกลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ แต่ถ้างาน อพม. อยู่ในกลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ก็จะไม่ให้อพม. มากกว่า เพราะภารกิจที่ อพม. ปฏิบัติงานเป็นภารกิจหลักของกระทรวง พม การส่งเสริมครอบครัว การจัดสวัสดิการต่างๆ เรื่องของระบบในการปฏิบัติงาน”

(A1, มิถุนายน 2566)

“โครงสร้างการปฏิบัติงานของ อพม. มีบทบาทแนวทางคู่มือที่ชัดเจนมากขึ้น การมีเป้าหมายในการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพ อพม. มีการประชุมประธาน อพม. เพื่อถ่ายทอดงาน แต่ในระบบการทำงานจริงพบว่า จังหวัดมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ อพม. เพียง 1 คน ไม่เพียงพอต่อการทำงาน และการหาเป้า เจ้าหน้าที่ไม่สอดคล้องกับจำนวน อพม. เราแจ้งไปที่ทำอำเภอ อำเภอแจ้งไปที่ตำบล ตำบลแจ้งไปที่หมู่บ้าน รูปแบบการปฏิบัติงาน การอบรม อพม. ยังคงไม่ทั่วถึง เพราะจำนวน อพม. มาก ไม่รู้บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ยังไม่รู้รับทราบบทบาทว่าต้องทำอะไรบ้าง”

(A3, มิถุนายน 2566)

“โครงสร้างของสำนักงาน กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่รับผิดชอบงาน อพม. และติดต่อกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่บ่อยๆ มีความสำคัญมาก ถ้าหากมีการสื่อสารที่ดี สื่อสารบ่อยครั้งก็จะทำให้การปฏิบัติงาน อพม. ออกมามีประสิทธิภาพ”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างแน่นอน เพราะ อพม. เป็นอาสาสมัครในสังกัดของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องทำงาน ตามการมอบหมาย ดังนั้น ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของ อพม. ก็จะส่งผลให้ อพม. ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

(B3, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรส่งผลต่อการทำงานของ อพม. เวลาไปติดต่อหน่วยงาน ที่ก็จะไปประสานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน อพม. ก่อน เพราะจะได้ช่วยในการตรวจเอกสาร หรือส่ง ต่อเคลส”

(C2, กรกฎาคม 2566)

“สำนักงาน พมจ. ก็ได้มอบหมายงานมาให้ อพม. ดำเนินการ โดยมอบหมายผ่านทาง ประธาน อพม. ระดับอำเภอ ซึ่งพี่ก็จะประสานให้ลูกทีมไปดำเนินการตามภารกิจต่างๆ”

(C3, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก กล่าวคือ องค์กรมีการมอบหมายให้กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นกลุ่มงานที่รับผิดชอบงาน อพม. กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเป็นผู้ดูแลประสานติดต่อกับ อพม. ซึ่งการมอบหมายหน้าที่เป็นการกระจายอำนาจ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกับอพม. อย่างสม่ำเสมอ แต่ข้อจำกัดที่ เกิดขึ้นองค์กรมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานดูแล อพม. ทั้งจังหวัด การมอบหมายงานให้ อพม. ปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะงาน อพม. เป็นงานอาสาสมัครที่ไม่มีค่าตอบแทนและมีภารกิจงาน ที่ชัดเจน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามภารกิจหรือตามระเบียบจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านกลยุทธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและ ความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัด พิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านกลยุทธ์
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านกลยุทธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านกลยุทธ์	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านกลยุทธ์	Pearson Correlation	1	.514*
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	385	385
ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.514*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านกลยุทธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.514 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“กลยุทธ์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่กรมหลัก ในปีนี้ได้มีแนวทางคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากขึ้นทำให้เจ้าหน้าที่รู้ว่าควรปฏิบัติงานแบบไหน ขั้นตอนใดบ้าง”

(A2, มิถุนายน 2566)

“กลยุทธ์ มีความสำคัญในการงานจัดทำแผนงานที่จะให้ อพม. ทำหน้าที่ ซึ่งส่วนมากประธานอพม. ระดับอำเภอ จะเป็นผู้นำแผนงานและงานที่ได้รับมอบไปบอกต่อ อพม. ในพื้นที่”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ด้านกลยุทธ์ มีการประชุมประธาน อพม. สม่่าเสมอเพื่อวางแผนงานและคัดเลือก อพม. ดีเด่น และดีเด่นพิเศษ ซึ่ง อพม. ทุกให้ความสนใจเป็นอย่างมากเพราะทุกคนจะรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อตนเองได้รับรางวัล”

(C3, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่สำนักงานมีแผนปฏิบัติการให้ อพม. และแผนปฏิบัติงานจะเป็นแผนที่มาจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งจะช่วยให้ อพม.ทราบถึงโครงการ/กิจกรรม และบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ซึ่งประธาน อพม.ระดับอำเภอ จะรับรู้รับทราบและนำแผนการดำเนินงานไปขยายต่อ

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านระบบ	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านระบบ	Pearson Correlation	1	.321*
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	385	385
ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.321*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.321 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ภารกิจที่ อพม. ปฏิบัติงานเป็นภารกิจหลักของกระทรวง พม การส่งเคราะห์ครอบครัว การจัดสวัสดิการต่างๆ เรื่องของระบบในการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานของ อพม. ในปัจจุบัน เรื่องเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพื่อมาใช้ปฏิบัติงานให้ประชาชนได้รับการบริการที่ รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ทำให้ อพม. ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และก็ต้องย้อนไปดูปัจจัย ส่วนบุคคลของ อพม. ประกอบด้วยว่าจะใช้งานในระบบเทคโนโลยีได้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งระบบมันเอื้อ ให้ อพม. ทำงานได้เร็วขึ้นง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น เช่น ไม่ต้องให้ อพม. เดินทางมาส่งแบบสอบเคส ไม่ต้องใช้กระดาษในการบันทึก ช่วยลดการทำงาน ทำงานได้เร็ว และสามารถตรวจสอบได้ว่าอยู่ ชั้นตอนไหน”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ด้านระบบ บทบาทหน้าที่หลักของ อพม. คือการชี้เป้าเฝ้าระวัง รวมทั้ง ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน ก็สามารถปฏิบัติงานอาสาสมัครในการชี้เป้าเฝ้าระวัง หรือส่งต่อผู้ประสบปัญหาการ มอบหมายงาน ไม่ได้มีการมอบหมายงานสม่ำเสมอเนื่องจาก อพม. จะรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าจะ เป็นผู้ประสานส่งต่อในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา ส่วนใหญ่ อพม. ก็จะสามารถทำแบบสอบเคสผู้ ประสบปัญหาขึ้นมาได้ด้วยตนเอง และปัจจุบันเริ่มมีการใช้ พม.Smart ดิฉันคิดว่าการทำงานกับ อพม. ควรมีการกระตุ้นส่งเสริม มากกว่าการควบคุมกำกับ ทาง พม. ต้องเป็นผู้ขอความร่วมมือกับ อพม. ให้ ปฏิบัติงาน การกระตุ้นให้ อพม. ปฏิบัติงานได้ดีคือการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ไม่เหมือน อสม. ที่มีค่า งานและมีเงินค่าตอบแทน”

(A2, มิถุนายน 2566)

“ระบบและรูปแบบการปฏิบัติงานตอนนี้ดีมาก บุคคลเจ้าหน้าที่ดีมาก เวลาประสานงาน เจ้าหน้าที่ที่ได้ทำงานร่วมกันดีมาก”

(C1, กรกฎาคม 2566)

“ระบบงานอพม. ในสำนักงาน พมจ. มีเจ้าหน้าที่ที่คอยประสานรับเรื่อง และรับส่งงาน รวมทั้ง ทุกคนใน พมจ. ให้การช่วยเหลือที่ดี ไม่ว่าจะฝากคนไหนงานก็ถึงเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงาน อพม.”

(C3, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก กล่าวคือ

การปฏิบัติงานของ อพม. มีบทบาทหน้าที่หลักในการชี้เป้า ใฝ่ระวัง การสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการ และองค์กรได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อพม. และองค์กรมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้รับผิดชอบงาน ซึ่งเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรด้านทักษะ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะ

กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.		
	ด้านทักษะ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านทักษะ	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.723*
	N	385
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.723*
	Sig. (2-tailed)	1
	N	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.723 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และ

เป็นไปในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัด พิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่จำเป็น ตัวเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ต้องมีความรู้ มีทักษะในการประสานงาน มีทักษะในการสื่อสาร มีทักษะในเรื่องของสัมพันธภาพ ทักษะความรู้ในงานสังคมสงเคราะห์ เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้งาน อพม. ประสบความสำเร็จ การพูดคุยกับอพม. บ่อยๆ การประสานงาน สำคัญมากกว่าทักษะอื่น”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ด้านทักษะ เจ้าหน้าที่ต้องคอยติดต่อสื่อสารกับ อพม. บ่อย ไม่งั้น อพม. จะหายไป”

(A2, มิถุนายน 2566)

“ทักษะ ต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจงานอาสาสมัคร และจำนวนคนที่ไม่พอ เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่เก่ง พูดบ่อยๆ พูดดีๆ หรือเอกสารหรือคู่มือ”

(A3, มิถุนายน 2566)

“ทักษะในการทำงานที่สำคัญคือการประสานส่งต่อ รวมทั้งงานสังคมสงเคราะห์”

(B2, มิถุนายน 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการประสานงาน และทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ อพม. และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อพม.

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านรูปแบบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัด พิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านรูปแบบ
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านรูปแบบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านรูปแบบ	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านรูปแบบ	Pearson Correlation	1	.364*
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	385	385
ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.364*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการ
องค์กร ด้านรูปแบบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง
โอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร
ด้านรูปแบบ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.364 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไป
ในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านรูปแบบ มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความ
เสมอภาคทางสังคม ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้าน
รูปแบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและ
ความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัด
พิษณุโลกดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“รูปแบบ ก็มีความสำคัญในเรื่องการมอบหมายงาน ปัจจุบันใช้วิธีการสั่งการผ่านทางประธาน อพม.จังหวัด ลงไปประธาน อพม.อำเภอ และถ่ายทอดไปยัง อพม.ตำบล และ อพม.หมู่บ้านตามลำดับ ถ้าไม่มีรูปแบบการสั่งการแบบเป็นลำดับชั้น ก็จะทำให้งานสับสน ไม่เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ต้องมีข้อสั่งการที่เป็นข้อความเดียว ปัจจุบันมีการสั่งการผ่านระบบไลน์ ทำให้ง่ายต่อการส่งต่อ เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น ดีกว่าการสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์ เพราะการสื่อสารทางคำพูดจะเกิดการสื่อสารที่ผิดได้ง่ายมากกว่า”

(A1, มิถุนายน 2566)

“การทำงานกับ อพม. ควรมีการกระตุ้นส่งเสริม มากกว่าการควบคุมกำกับ ทาง พม. ต้องเป็นผู้ขอความร่วมมือกับ อพม. ให้ปฏิบัติงาน การกระตุ้นให้ อพม. ปฏิบัติงานได้ดีคือการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ไม่เหมือน อสม. ที่มีค่างานและมีเงินค่าตอบแทน”

(A2, มิถุนายน 2566)

“รูปแบบ การปฏิบัติงาน ด้วยที่ อพม. เป็นอาสาสมัครที่ไม่มีค่าตอบแทน ไม่เหลือกับ อสม. ที่มีค่างานที่ชัดเจน มีค่าตอบแทน มีสวัสดิการ รูปแบบในการปฏิบัติงานของควรเน้นการสื่อสารและการให้พลังใจแก่ อพม. ยกย่องชื่นชมการทำงาน และกล่าวถึงเครือข่ายที่ทำงานด้วยอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ประชาชนและเครือข่ายจะมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น”

(B2, มิถุนายน 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านรูปแบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การปฏิบัติงานของ อพม. มีรูปแบบการสั่งการแบบเป็นลำดับชั้น โดยสั่งการผ่านประธาน อพม.จังหวัด ลงไปประธาน อพม.อำเภอ ถ่ายทอดไปยัง อพม.ตำบล และ อพม.หมู่บ้านตามลำดับ และหลักการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสำหรับการปฏิบัติงานของ อพม. ซึ่งไม่มีค่าตอบแทน คือ การส่งเสริมให้กำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ จะส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อพม.

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านบุคลากร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านบุคลากร	Pearson Correlation	1	.314*
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	385	385
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.314*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.314 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“บุคลากรที่ดูแล อพม. เป็นเรื่องที่สำคัญมาก การมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดูแลงานต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีประสบการณ์ มีความมั่นคงในงาน การกระตุ้นตัวข้าราชการในงาน อพม. ว่ามีความสำคัญ เจ้าหน้าที่ก็จะกระตุ้นให้ อพม. ทำงานได้ดีขึ้น เพราะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า”

(A1, มิถุนายน 2566)

“บุคคลที่ปฏิบัติงานกับ อพม. ต้องเป็นบุคคลที่เก่งมีทักษะทางการสื่อสาร เข้าใจ อพม. ทักษะในการทำงานที่สำคัญคือการประสานส่งต่อ รวมทั้งงานสังคม”

(B2, มิถุนายน 2566)

“สำนักงาน พมจ. มีเจ้าหน้าที่ที่คอยประสานรับเรื่อง และรับส่งงาน รวมทั้ง ทุกคนใน พมจ. ให้การช่วยเหลือที่ดี ไม่ว่าจะฝากคนไหนงานก็ถึงเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงาน อพม.”

(C3, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อพม. ที่มีความรับผิดชอบ มีประสบการณ์ มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีความสามารถในการสื่อสาร จะมาสามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของ อพม. มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ในองค์กรทั้งหมด ที่มีความสามารถในการประสานงานและการสื่อสาร ก็จะสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้วยเช่นกัน

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านค่านิยมร่วม
ของคนในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านค่านิยมร่วมของ คนในองค์กร	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านค่านิยมร่วมของ คนในองค์กร	Pearson Correlation	1	.142*
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	385	385
ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.142*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการ
องค์กรด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่น
คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ
องค์กร ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
อพม. อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.142 นั่นคือตัวแปรสองตัวมี
ความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยการบริหารจัดการ
องค์กร ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.
เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับน้อยมาก
และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร
ด้านค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการ
สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
(อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ค่านิยมเรื่อง ต้องเริ่มจากหัวหน้าหน่วย ต้องกระตุ้นให้ อพม. รับรู้ได้ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก อพม. ไม่ใช่ลูกน้อง ไม่ใช่ลูกจ้าง แต่เป็นคนที่ทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่ไปกับ พม. และการสื่อสารให้ อพม. ทราบว่า ในบางงานไม่มีค่าตอบแทน หรือในบางภารกิจมีค่าตอบแทนที่น้อยมาก แต่ต้องทำให้เห็นว่าถ้าขาด อพม. เมื่อไหร่ชาวบ้านจะเดือดร้อน เพราะไม่มีคนที่จะมาเป็นสะพานบุญให้ ค่านิยมเหล่านี้ต้องสร้างให้ อพม. เห็นรับรู้ และทุกคนในองค์กรต้องเห็นคุณค่า เพราะทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องพบปะกับ อพม. เพราะฉะนั้นทุกคนต้องมีค่านิยมตรงกันในเรื่องการให้เกียรติ อพม. เพราะ อพม. ปฏิบัติงานโดยไม่มีค่าตอบแทน”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ค่านิยมของ อพม. คือ มีจิตใจที่อาสา อยากร่วมงานช่วยเหลือชาวบ้าน องค์กรกับเจ้าหน้าที่ควรมีค่านิยมร่วมกันก่อน คือ คิดถึงผลประโยชน์ของประชาชนที่เป็นที่ตั้ง”

(B2, มิถุนายน 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ด้านค่านิยมของคนในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ อพม. และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อพม. ต้องมีความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกัน ในการมีจิตสาธารณะ จิตอาสาในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา รวมทั้ง หัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในองค์กรต้องให้เกียรติและยกย่องเชิดชู ในฐานะที่ อพม. เป็นเพื่อนร่วมงานที่มีจิตใจอาสา เพราะปฏิบัติงานโดยไม่มีค่าตอบแทน

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยแรงจูงใจ	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน	0.763	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.674	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	0.705	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.731	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.632	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	0.781	<.001	เดียวกัน	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.781 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกัน กล่าวคือ อพม. ที่มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านความสำเร็จ ของงาน	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านความสำเร็จ ของงาน	Pearson Correlation	1	.763*
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	385	385
ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.763*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.763 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อพม. จะรับทราบได้อย่างไรว่าสำเร็จ ก็คือต้องมีการชื่นชม ยกย่องการปฏิบัติงานว่าเค้าทำงานได้สำเร็จ แต่การปฏิบัติงานเล็กน้อยๆ เช่น การที่อพม. ลงไปคุยกับเคลตันที่ทันใด การที่เจ้าหน้าที่ให้การชื่นชมเล็กๆน้อยๆ ถือว่าเป็นการให้กำลังใจและเป็นแรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่ง อพม. จะรู้สึกว่าคุณเองทำงานสำเร็จ และทำหน้าที่ได้ดี”

(A1, มิถุนายน 2566)

“แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ อพม. ยกตัวอย่างเช่น ถ้า อพม. ส่งต่อเคสมาแล้วเคลได้รับการช่วยเหลือ อพม. ก็จะได้เครดิตในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา มีหน้ามีตาในสังคมเกิดความภาคภูมิใจ”

(A2, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อพม. เนื่องจาก อพม. ทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทน แรงจูงใจที่จูงใจและผูกมัดใจให้อพม. ทำงาน ก็คือ การได้รับคำยกย่องชมเชยจากชาวบ้าน การรู้สึกว่าคุณทำคุณประโยชน์ให้สังคมและส่วนส่วนรวม”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อพม. ด้านสำเร็จของงาน อพม. จะได้ใช้ความรู้และบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น ผู้นำชุมชน อสม ในการเข้ามาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา”

(B3, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อพม. คือ การได้รับชมจากทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงานคนในครอบครัว รวมทั้ง ชาวบ้านที่เดือดร้อนด้วยกัน เพียงแค่ผู้ที่เดือดร้อน เอ่ยคำขอบคุณ พี่ก็รู้สึกตื่นตันใจที่ได้ทำงานตรงนี้”

(C2, กรกฎาคม 2566)

“แรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานช่วยเหลือคนที่ตกทุกข์ได้ยาก”

(C3, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อพม. เป็นอย่างมาก เนื่องจากการปฏิบัติงาน อพม. เป็นงานที่ไม่มีค่าตอบแทนเหมือนอาสาสมัครอื่นๆ แรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน คือ การได้รับการยกย่องการปฏิบัติงานว่าทำงานได้สำเร็จ มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกแสดง ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	1	.674*
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	385	385
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.674*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.674 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากคนในชุมชน จากเจ้าหน้าที่ อพม. จะรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า ซึ่งเรื่องนี้ประเมินค่าไม่ได้ เป็นนามธรรม มีผลทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ อพม. เป็นอย่างมาก เนื่องจากประชาชนที่ประสบปัญหาจะมีความสัมพันธ์ในเชิงการรู้จัก อพม. ทำให้มีเครดิตในสังคม”

(B1, มิถุนายน 2566)

“การที่ปฏิบัติงานแล้ว ได้รับคำยกย่องชมเชยจากชาวบ้าน ทำให้รู้สึกว่าคุณเองทำคุณประโยชน์ให้สังคมและส่วนส่วนรวม”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ด้านการยอมรับนับถือ จะได้รับการยอมรับนับถือจากคนในชุมชนและผู้ประสบปัญหาเป็นอย่างมากคนในชุมชนจะให้ความเคารพและยกย่องเชิดชู”

(B3, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ เพียงแค่ผู้ที่เดือดร้อนเอ่ยคำขอคุณ พี่ก็รู้สึกตื้นตันใจที่ได้ทำงานตรงนี้ แม้ว่าจะไม่มีเงินเดือน”

(C2, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อพม.จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้

รับค่ายก่อกอง ชมเชยจากผู้ประสบปัญหาทางสังคม เพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง เครือข่ายต่างๆ ทำให้ตนเอง รู้สึกว่ามีคุณค่าต่อสังคมและส่วนรวม

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดัง ตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.		
	ด้านลักษณะงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.705*
	N	385
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.705*
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พบว่าของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.705 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ด้านลักษณะงาน งานที่ให้ อพม. ทำต้องมีความชัดเจน งานที่ตนเองทำเป็นงานอะไร และรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ชาวบ้านพ้นจากความยากจน”

(A1, มิถุนายน 2566)

“หากพูดถึงลักษณะงาน งานอาสาสมัคร อพม. อาจเป็นงานที่ไม่ทำทายนมาก แต่เป็นงานที่ต้องทำในระยะเวลา เพราะช่วยเหลือวันนี้ พรุ่งนี้ชาวบ้านเค้าไม่ได้รวยขึ้นเลยหรอก”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ด้านลักษณะงาน เป็นงานที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา คนที่ขาดโอกาส ที่ไม่ได้รับสวัสดิการให้ได้รับการช่วยเหลือและมีชีวิตที่ดีขึ้นแน่นอน”

(B3, มิถุนายน 2566)

“อีกอย่างหนึ่งที่สำคัญคืองาน อพม. กับ อสม. มันสามารถทำควบคู่กันไปได้ ในบางครั้งที่เจอผู้สูงอายุที่ติดเตียงครอบครัวอยากจน ในฐานะ อสม. ที่จะเข้าไปดูเรื่องสุขภาพ และในฐานะ อพม. ที่จะส่งต่อให้ พม. ช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ จะได้ช่วยครอบครัวผู้สูงอายุบรรเทาค่าใช้จ่าย”

(C2, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยในด้านลักษณะงาน การปฏิบัติงาน อพม. เป็นงานที่สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างชัดเจน ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ขาดโอกาสหรือตกหล่นจากช่วยเหลือให้หลุดพ้นจากความยากจน

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านความรับผิดชอบ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	1	.731*
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	385	385
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.731*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.731 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ด้านความรับผิดชอบ องค์กรให้ความรับผิดชอบคือการมอบหมายงาน เช่น ถ้าเรามีเคสกลุ่มเป้าหมายตามข้อมูล TPMAP มอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ลงไปเยี่ยม จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ อพม. รู้ว่าตนเองมีหน้าที่ในการรับผิดชอบ ปัจจุบันเรามี อพม. มากแต่เรามอบหมายงานให้ไม่ถึง เลยกลายเป็นว่า อพม. จะรู้สึกว่าคุณเองไม่ต้องปฏิบัติงานก็ได้ เพราะไม่ได้ถูกมอบหมายงานให้เป็นพิเศษ ถ้าไม่มีอะไรสั่งการไปก็จะทำให้เราไม่เห็นศักยภาพของ อพม.”

(A1, มิถุนายน 2566)

“อพม. มีหน้าที่ช่วยเหลือคนยากคนจน รวมทั้ง อพม. หลายท่านมีบทบาทในสังคม เช่น มีตำแหน่งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การทำงานอาสาสมัครจึงถือว่าเป็นอีกบทบาทหน้าที่หนึ่ง ที่ต้องดูแลทุกข์สุขของคนในชุมชน ”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ด้านความรับผิดชอบ อพม. จะรับบทบาทหน้าที่และรู้จักประสบปัญหา หากบ้านไหนเดือดร้อน ก็จะแจ้งให้ พม. ทราบ ในบางครั้ง พม. ก็จะมอบหมายงานมาและมีค่าตอบแทนในบางภารกิจ อันนี้ก็เป็นสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ดี”

(B3, มิถุนายน 2566)

“อีกอย่างหนึ่งที่สำคัญคืองาน อพม. กับ อสม. มันสามารถทำควบคู่กันไปได้ ในบางครั้งที่เจอผู้สูงอายุที่ติดเตียงครอบครัวอยากจน ในฐานะ อสม. ที่จะเข้าไปดูเรื่องสุขภาพ และในฐานะ อพม. ที่จะส่งต่อให้ พม. ช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ จะได้ช่วยครอบครัวผู้สูงอายุบรรเทาค่าใช้จ่าย”

(C2, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยในด้านความรับผิดชอบ อพม. มีบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจนคือช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม แจ้งข้อมูลผู้ประสบปัญหาให้แก่หน่วยงาน รวมทั้ง อพม. เป็นงานที่ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่ในสังคม เช่น บทบาทการเป็นผู้นำชุมชน บทบาทการเป็น อสม. และการปฏิบัติงานสามารถบูรณาการความช่วยเหลือโดยดึงเอาทรัพยากรของภาคส่วนต่าง ๆ มาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.			
		ด้านความก้าวหน้าในงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.
ด้านความก้าวหน้าในงาน	Pearson Correlation	1	.632*
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	385	385
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.	Pearson Correlation	.632*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	385	385

*มีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.632 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์

“ด้านความก้าวหน้าในงาน การอบรมประสิทธิภาพการปฏิบัติก็จะมีผลทำให้ อพม. มีแรงจูงใจมากขึ้นว่ามีแรงจะต้องกระตุ้นอย่างสม่ำเสมอถึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น”

(A1, มิถุนายน 2566)

“แรงจูงใจของ อพม. เมื่อก่อนไม่มีค่าตอบแทน อพม. รุ่นก่อนทำด้วยความสมัครใจ ปัจจุบันมี ค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการลงพื้นที่ เจ้าหน้าที่ที่ให้เกียรติ อพม. และยกย่องเชิดชูเค้าในพื้นที่ รางวัลจะช่วยเป็นกำลังใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนหรือใบ ประกาศ จังหวัดพิษณุโลกมีรางวัล อพม. เข้มแข็ง”

(A3, มิถุนายน 2566)

“ด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจที่สำคัญคือการที่ อพม. รู้สึกได้ว่าสังคมที่อยู่จะดีขึ้น รวมทั้งการได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ อพม. รู้สึกถึงการเป็นเครือข่าย”

(B3, มิถุนายน 2566)

“ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อพม. คือ กำลังใจของในการทำงานของ อพม. ซึ่งสำคัญมาก อพม. จะรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ช่วยคน และรางวัล อพม.ดีเด่น/ดีเด่นพิเศษ ก็เป็นสิ่งที่จูงใจ อพม. การที่ได้เข้าไปรางวัลในกระทรวง และมีผู้พบเห็นหรือเอ่ยถึง จึงทำให้อยากมี อพม. หลายท่าน อยากทำงานช่วยเหลือชาวบ้าน”

(C1, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยในด้านความก้าวหน้าในงาน การอบรมเสริมความรู้ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสามารถจูงใจให้ อพม. เป็นงานอย่างต่อเนื่อง

8. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีข้อเสนอแนะดังรายละเอียดตามคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพของ อพม. สำคัญกว่าการเพิ่มปริมาณ การเสริมทักษะและการเสริมความรู้จำเป็นต้องทำอย่างสม่ำเสมอ การเพิ่มแรงจูงใจในเรื่องการยกย่องเชิดชูเกียรติ อพม. นอกจากนี้ การส่งเสริมประสิทธิภาพ อพม. ควรคำนึงถึงระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และประสบการณ์ทำงานเพื่อที่จะได้พัฒนาศักยภาพ อพม. ได้อย่างตรงจุด”

(A1, มิถุนายน 2566)

“ควรให้ความรู้แก่ อพม. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนโยบายควรมีการเกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพอีกทางด้วย”

(A2, มิถุนายน 2566)

“ควรส่งเสริม อพม. ที่ทำงานได้ดี ให้ทำงานได้ดีมากกว่านี้อีก อาจจะเริ่มจากกระบวนการรับสมัคร อพม. ที่มุ่งเน้นไปที่อาสาสมัครที่มีความพร้อม มีอาชีพรายได้ที่มั่นคง รวมทั้งมีประสบการณ์สวมหมวกอาสาสมัครอื่นๆ มาหลายปีด้วย จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ อพม. เป็นอย่างมาก ซึ่งตอนนี้การพัฒนา อพม. ได้ไม่ทั่วถึง ถ้า อพม. ทำงานได้ดีขึ้น จะช่วยแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่ได้ มีอะไรเกิดขึ้น อพม. จะเป็นหน้าด่านที่จะลงพื้นที่ไปก่อน ทำให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม”

(A3, มิถุนายน 2566)

“ควรพัฒนาให้ อพม. มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ อบท. เพื่อที่จะมาถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับ อพม.”

(B1, มิถุนายน 2566)

“แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ควรมีการอบรมพัฒนา คักยภาพ อพม. อย่างต่อเนื่อง อพม. รุ่นใหม่ๆ จะได้รับการอบรม อพม.ใหม่ เพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่งไม่น่าจะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน”

(B2, มิถุนายน 2566)

“ควรมีการอบรม อพม. อย่างสม่ำเสมอ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน และต่อเนื่อง นโยบายของ พม. มักจะเปลี่ยนใหม่เสมอ ในบางครั้งการปฏิบัติงานของ อพม. หรือเจ้าหน้าที่ อพท. ไม่เข้าใจในบทบาทภารกิจ นอกจากนี้ ควรมีการติดตามการใช้ระบบ อพม. เพราะการในการ ปฏิบัติงานอาจจะพบปัญหาจากการใช้เทคโนโลยี”

(B3, มิถุนายน 2566)

“การพัฒนาควรมีการเพิ่มศักยภาพ การให้ความรู้เรื่อยๆ การลงพื้นที่ในการเข้าไป อบรม อพม เนื่องจาก อพม หลายท่านไม่ได้มีโอกาสในการเข้าร่วมการอบรมระดับจังหวัด ปัญหาใน การเข้าถึง อพม ขาดงบประมาณ หากมีการลงพื้นที่ไปทำอะไร อพม ในพื้นที่ก็สามารถให้ความร่วมมือ ได้ดี ทั้งนี้การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ อพม คือการสร้างกิจกรรม การทำให้ อพม. รู้สึกว่าเค้า เป็นตัวเด่นในชุมชน”

(C1, กรกฎาคม 2566)

“แนวทางการพัฒนา ต้องส่งเสริมการสอบเคลส ในงานสังคมสงเคราะห์ หรืองานเคลสที่มีความ ละเอียดอ่อน เช่น ถูกกระทำความรุนแรง ในบางครั้งพี่เคยเจอเคลสเด็กที่ถูกกลั่นแกล้งละเมิดทางเพศ ก็ไม่รู้จะ ช่วยเหลือเบื้องต้นอย่างไร กลัวกระทบจิตใจเด็ก ซึ่งปัจจุบัน อพม. จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสงเคราะห์”

(C2, กรกฎาคม 2566)

“ควรให้อบรมให้ความรู้แก่ อพม. สม่ำเสมอ ในหลายๆทักษะ ความรู้ทางกฎหมาย การใช้งานระบบ พม.Smart”

(C3, กรกฎาคม 2566)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม มีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาประสิทธิภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่แตกต่างกันซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรพิจารณาคัดเลือกให้มีการรับสมัครอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยพิจารณาในด้านการศึกษา การมีอาชีพ มีระดับรายได้ที่มั่นคง และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

2. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร การบริการจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในด้านทักษะ ให้มีความชำนาญ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ด้านกลยุทธ์ โดยการส่งเสริมให้องค์กรมีแผนงานการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีการมอบหมายงานและส่งเสริมกิจกรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. ปัจจัยแรงจูงใจ การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรส่งเสริมด้านการยอมรับนับถือ มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นประจำทุกปี รวมทั้ง ด้านลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ในปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก มีประเด็นต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกกับปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

1.2 ผลการวิจัย

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

1) ระดับของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ระดับของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

(1) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52)

(2) ด้านรูปแบบ (ค่าเฉลี่ย 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56)

(3) ด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54)

(4) ด้านระบบ (ค่าเฉลี่ย 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53)

(5) ด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ย 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52)

(6) ด้านกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59)

(7) ด้านทักษะ (ค่าเฉลี่ย 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68)

2) ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

(1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56)

(2) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)

(3) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53)

(4) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69)

(5) ด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)

3) ระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ อพม. จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

- (1) ด้านความถูกต้องแม่นยำ (ค่าเฉลี่ย 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)
- (2) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60)
- (3) ด้านความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)
- (4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84)

1.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกกับปัจจัยส่วนบุคคล

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.4 และรองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.6

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 46 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา คือ อายุ 26 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.2 ลำดับถัดไป คือ อายุ 61 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอายุ 1 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 27.7 ลำดับถัดไป คือ ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 13.2 ประถมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 12.2 มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 10.9 ประถมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 7.5 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.4 และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เรียน คิดเป็นร้อยละ 0

อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ เกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 39 ลำดับถัดไป คือ ค่าขาย/ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 7.5 ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 2.6 และไม่อาชีพ/ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ระดับรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา คือ รายได้ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.3 ลำดับถัดไป คือ รายได้ 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.2 ไม่เกิน รายได้ 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.5 รายได้ ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.6 และรายได้ 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.3

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 19.7 ลำดับถัดไป คือ ไม่ได้สมรสแต่อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 11.7 สมรสแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 9.6 หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 7.3 และหม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต) คิดเป็นร้อยละ 5.7

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คือ 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมา คือ 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 27 ลำดับถัดไป คือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.7

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อาชีพ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่มีอาชีพแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับรายได้ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถานภาพ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

1) ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.509 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. ตามยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในการเสริมสร้างพลังทางสังคม จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ที่เพิ่มขึ้นในระดับน้อย ดังนี้

ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.359 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านโครงสร้าง องค์กรมีการมอบหมายให้กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นกลุ่มงานที่รับผิดชอบงาน อพม. กลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเป็นผู้ดูแลประสานติดต่อกับ อพม. ซึ่งการมอบหมายหน้าที่เป็นการกระจายอำนาจ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเนื่องจากการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกับ อพม. อย่างสม่ำเสมอ แต่ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นองค์กรมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานดูแล อพม. ทั้งจังหวัด การมอบหมายงานให้ อพม. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะงาน อพม. เป็นงานอาสาสมัครที่ไม่มีค่าตอบแทนและมีภารกิจงานที่ชัดเจน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามภารกิจหรือตามระเบียบจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.514 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่สำนักงานมีแผนปฏิบัติการให้ อพม. และแผนปฏิบัติงานจะเป็นแผนที่มาจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งจะทำให้ อพม.ทราบถึงโครงการ/กิจกรรม และบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ซึ่งประธาน อพม.ระดับอำเภอ จะรับรู้รับทราบและนำแผนการดำเนินงานไปขยายต่อ

ด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.321 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคมของของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านระบบ การปฏิบัติงานของ อพม. มีบทบาทหน้าที่หลักในการชี้เป้า ฝ้าระวัง การสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการ และองค์กรได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อพม. และองค์กรมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้รับผิดชอบงาน ซึ่งเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร

ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.723 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านทักษะ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการประสานงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสงเคราะห์เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ อพม. และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อพม.

ด้านรูปแบบ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.364 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านรูปแบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านรูปแบบ การปฏิบัติงานของ อพม. มีรูปแบบการสั่งการแบบเป็นลำดับชั้น โดยสั่งการผ่านประธาน อพม.จังหวัด ลงไปประธาน อพม.อำเภอ ถ่ายทอดไปยัง อพม.ตำบล และ อพม.หมู่บ้านตามลำดับ และหลักการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสำหรับการปฏิบัติงานของ อพม. ซึ่งไม่มีค่าตอบแทน คือ การส่งเสริมให้กำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ จะส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อพม.

ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.314 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อพม. ที่มีความรับผิดชอบ มีประสบการณ์ มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีความสามารถในการสื่อสาร จะมาสามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของ อพม. มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ในองค์กรทั้งหมด ที่มีความสามารถในการประสานงาน และการสื่อสาร ก็จะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ด้วยเช่นกัน

ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.142 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ในระดับน้อยมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านค่านิยมของคนในองค์กร อพม. และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อพม. ต้องมีความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกัน ในการมีจิตสาธารณะ จิตอาสาในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา รวมทั้ง หัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในองค์กรต้องให้เกิดริเริ่มและยกย่องเชิดชู ในฐานะที่ อพม. เป็นเพื่อนร่วมงานที่มีจิตใจอาสา เพราะปฏิบัติงานโดยไม่มีค่าตอบแทน

2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.781 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อพม. ที่มีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน จะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.763 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านความสำเร็จของงาน การที่ อพม. ได้รับการมอบหมายงานและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อพม. เป็นอย่างมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานของ อพม. ไม่มีค่าตอบแทนเหมือนอาสาสมัครอื่นๆ ไม่มีค่างานแน่ชัดเจน และไม่มีระยะเวลากำหนดในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.674 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อพม.จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับ คำยกย่อง ชมเชยจากผู้ประสบปัญหาทางสังคม เพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง เครือข่ายต่างๆ ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อสังคมและส่วนรวม

ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.705 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านลักษณะงาน การปฏิบัติงาน อพม. เป็นงานที่สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างชัดเจน ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ขาดโอกาสหรือตกหล่นจากช่วยเหลือให้หลุดพ้นจากความยากจน

ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.731 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านความรับผิดชอบ อพม. มีบทบาทหน้าการปฏิบัติงานที่ชัดเจนคือช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม แจ้างข้อมูลผู้ประสบปัญหาให้แก่หน่วยงาน รวมทั้ง อพม. เป็นงานที่ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่ในสังคม เช่น บทบาทการเป็นผู้นำชุมชน บทบาทการเป็น อสม. และการปฏิบัติงานสามารถบูรณาการความช่วยเหลือโดยดึงเอาทรัพยากรของภาคส่วนต่าง ๆ มาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.632 นั่นคือตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ กล่าวคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน การอบรมเสริมความรู้ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสามารถจูงใจให้ อพม. เป็นงานอย่างต่อเนื่อง

1.2.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1) *ปัจจัยส่วนบุคคล* การพัฒนาประสิทธิภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่แตกต่างกันซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ ระเบียบรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรพิจารณาคัดเลือกให้มีการรับสมัครอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยพิจารณาในด้านการศึกษา การมีอาชีพ มีระดับรายได้ที่มั่นคง และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

2) *ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร* การบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในด้านทักษะ ให้ความรู้ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ด้านกลยุทธ์ โดยการส่งเสริมให้องค์กรมีแผนงานการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีการมอบหมายงานและส่งเสริมกิจกรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3) **ปัจจัยแรงจูงใจ** การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรส่งเสริมด้านการ ยอมรับนับถือ มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นประจำทุกปี รวมทั้ง ด้านลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ในปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่

2. อภิปรายผล

ผลวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ และอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

ระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอ ภาควทางสังคมพิษณุโลกของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัด พิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในการเสริมสร้าง พลังทางสังคม มาร่วมขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ให้สามารถเข้าถึงบริการและ สวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนา คุณภาพชีวิตคนทุกวัย และเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและ ความเสมอภาคทางสังคม ซึ่ง John D.Millet (1954) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ผลการ ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาการให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการ ให้บริการอย่างก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. ใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า เนื่องจาก อพม. มีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีเพื่อรับผิดชอบทั้งภารกิจส่วนตัวและในการทำงานอยู่ในระดับมาก งานเสร็จตามกำหนดเวลา โดย อพม. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างทันเวลาและเสร็จตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก และผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ อพม. ดูแลสามารถได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที่อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก อพม. เป็นเครือข่ายที่มีอยู่ในพื้นที่ อพม. จะเป็นเจ้าหน้าที่ด่านแรกในการลงพื้นที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ด้านความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับมาก หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. เกิดการผิดพลาดในงานน้อย เนื่องจาก อพม. มีข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมและมีข้อมูลเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม และชุมชนที่ถูกต้องครบถ้วนอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ อพม. ดำเนินงานได้รับการช่วยเหลือได้รับการช่วยเหลืออย่างตรงจุด ด้านความรู้และประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า อพม. มีองค์ความรู้ มีทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ อพม. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Yuk-Ha MA (2006) ได้ศึกษาศึกษา เรื่อง “การเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครผู้สูงอายุของ Siu-Ching LO” พบว่าการเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครเป็นสิ่งสำคัญแต่ก็ยิ่งเข้าถึงในการเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครได้น้อยในกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัครนั้นต้องเข้าใจในเรื่องของความรู้ ความเข้าใจในบทบาท การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของอาสาสมัคร ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. มีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มามีส่วนร่วม และมีความคิดริเริ่มรูปแบบการให้บริการสวัสดิการสังคมใหม่ๆ ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลกกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) (เมรี ทองสาต, 2563) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาปัจจัยกระบวนการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรสประเทศไทย (อภิวรรณ พวงมณี, 2561) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระบวนการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรสประเทศไทย

2.3 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบ บุคคล ทักษะ และค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์กรจะช่วยให้สามารถประเมินสถานภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครกิตติ พัฒนสัมพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่า กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบ รูปแบบหรือพฤติกรรมการทำงาน บุคคลบริษัท ทักษะความสามารถในการทำงานของพนักงาน ค่านิยมร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย อู่พานิช และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก หมายความว่า อพม. และองค์กรมีความคาดหวังซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ในให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมด้วยความเต็มใจ และมีพฤติกรรม

การทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรในระดับมาก ด้านรูปแบบ อยู่ในระดับมาก หมายความว่า องค์กรมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง สามารถชี้ทิศทางและแนวทางการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้กับ อพม. และสามารถกำหนดทิศทางการทำงานปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ แนวทางที่กำหนดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมคือ การส่งเสริมให้กำลังใจและการยกย่องเชิดชูมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อพม. ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก หมายความว่า องค์กรมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะ สามารถเป็นที่เลี้ยง และสามารถให้คำปรึกษาในการทำงานให้กับ อพม. ได้ รวมทั้ง องค์กรสามารถดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนงานได้ มีการรับสมัครเครือข่าย อพม. ที่มีความสารถ และอุทิศในการทำงานเพื่อสังคม ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ด้านระบบ อยู่ในระดับมาก หมายความว่า องค์กรมีระบบในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และมีการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการและกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้วางแผนไว้ รวมทั้ง องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างเป็นระบบ และมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อพม. อย่างชัดเจน ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก หมายความว่า องค์กรมีลักษณะกลุ่มงานขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้ อพม. สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้ง มีการมอบหมายเป็นคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมและได้มอบหมายงานให้เข้าช่วยเหลือการดำเนินงานตามภารกิจที่ชัดเจน ด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก หมายความว่า องค์กรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน อพม. ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น มีการเผยแพร่แผนปฏิบัติงานประจำปี โดย อพม. ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานของสำนักงาน พมจ. อย่างชัดเจน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของ อพม. มีปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรม ผลักดันให้ อพม. เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง

กับงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่ปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจภายในบุคคล และเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีค่าตอบแทน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก หมายความว่า อพม. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆในสังคม และได้รับคำยกย่องชมเชยในการทำงานอาสา พม. จากเครือข่ายภาคเอกชนประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่น ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก หมายความว่า การปฏิบัติงานของ อพม. เป็นงานที่มีคุณค่าที่สามารถสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้อย่างชัดเจน รวมทั้ง งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ อพม. ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก หมายความว่า อพม. ได้รับรู้รับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ได้รับมอบหมายงานและปฏิบัติงานให้การทำงานช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร รวมทั้ง ปฏิบัติงานขยายเครือข่ายและดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานอยู่เสมอ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก หมายความว่า อพม. ได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดแรงจูงใจผลงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก หมายความว่า อพม. ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายสามารถสร้างสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้ในระดับมาก และอพม. ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Millette, Gagne, and Emotion (2008) ได้ศึกษาเรื่อง “การออกแบบงานของอาสาสมัครเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน : ผลกระทบของลักษณะในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม” พบว่า ลักษณะการทำงานของอาสาสมัครมีความเกี่ยวข้องกับต่อแรงจูงใจในตนเอง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง แรงจูงใจในตนเองนั้น เป็นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานและความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันทอง เสือดวง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดตราด” พบว่า อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เพราะมีจิตอาสาต้องการช่วยเหลือคนในชุมชน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนให้ได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถเข้าถึงสวัสดิการ และเมื่อเข้ามาเป็นอาสาสมัครฯ แล้ว ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้ดีขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.1.1 การพัฒนาประสิทธิภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่แตกต่างกันซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรพิจารณาคัดเลือกให้มีการรับสมัครอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยพิจารณาในด้านการศึกษา การมีอาชีพ มีระดับรายได้ที่มั่นคง และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

3.1.2 การบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในด้านทักษะ ให้มีความชำนาญ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ด้านกลยุทธ์ โดยการส่งเสริมให้องค์กรมีแผนงานการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีการมอบหมายงานและส่งเสริมกิจกรรมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.1.3 การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก ควรส่งเสริมด้านการยอมรับนับถือ มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นประจำทุกปี รวมทั้ง ด้านลักษณะงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ในปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

3.2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ที่ปฏิบัติงานอาสาสมัครอื่นร่วมด้วย เพื่อบูรณาการการทำงานให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

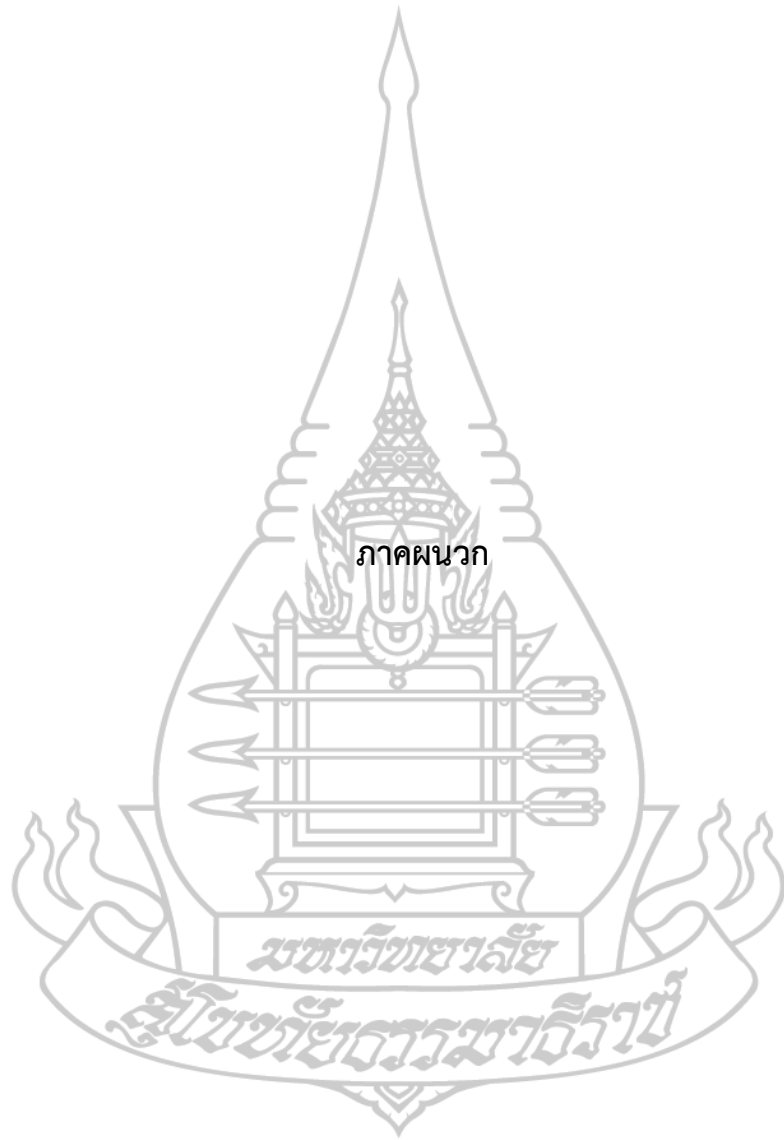
สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2553). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development)*.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). แผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)
ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สืบค้นจาก
https://www.m-society.go.th/more_news.php?cid=298
- กุลฎาตา เนื่องจำนงค์. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการจัดการภาวะผู้สูงอายุในประเทศไทย:
การจัดสวัสดิการสังคม เพื่อความมั่นคงของผู้สูงอายุ*. [ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชั้นทอง เสือด้วง. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์จังหวัดตราด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คชาวุธ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้า
เมือง 2 : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจ ฝ่าย 1 และฝ่าย 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์. (2556). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม*.
[รายงานการศึกษาอิสระมหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เด่นสุรางค์ ภิรมย์สวัสดิ์. (2561). *แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติเพื่อปฏิรูปประเทศ*. [ดุชนิพนธ์
หลักสูตรรัฐศาสตรดุชนิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทะนงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ. (2563). *การศึกษาคือความเหลื่อมล้ำในการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ชาติ
20 ปี ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม กรณีศึกษา ตำบลดินทอง
อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นงนุช จิตเสถียร. (2561). *อาสาสมัครกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต : กรณีศึกษาอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2564). *องค์ประกอบ 7 ประการภายในองค์กรซึ่งต้องทำให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน*. สารานุกรมการบริหารและการจัดการ. สืบค้นจาก <https://drpiyanan.com/2021/05/27/7s-model-mckinsey/>
- มณีนรีรัตน์ สุพร. (2555). *กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework)*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/461173>
- มนธิดา ธาธาเวชรักษ์. (2558). *การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เมธี ทองสาด. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน)*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุวณูช กุลาตี. (2554). *การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจประเมินตามมาตรฐาน ISO/IEC 17021:2006* ศึกษารณ : สำนักงานรับรองระบบคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยพระบรมราชูปถัมภ์. สำนักงานรับรองระบบคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. สืบค้นจาก: <http://social.nesdb.go.th/>.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). *การพัฒนาชุมชน*. ไทยวัฒนาพานิช.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการทหารเรือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภชาติ สิงห์สำโรง. (2562). *เทคนิคการสร้างประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับองค์กร*.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เพ็ญฟ้า พรินต์ติ้ง.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
- สิริยา มิตรราษฎร์. (2562). *ผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. [ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

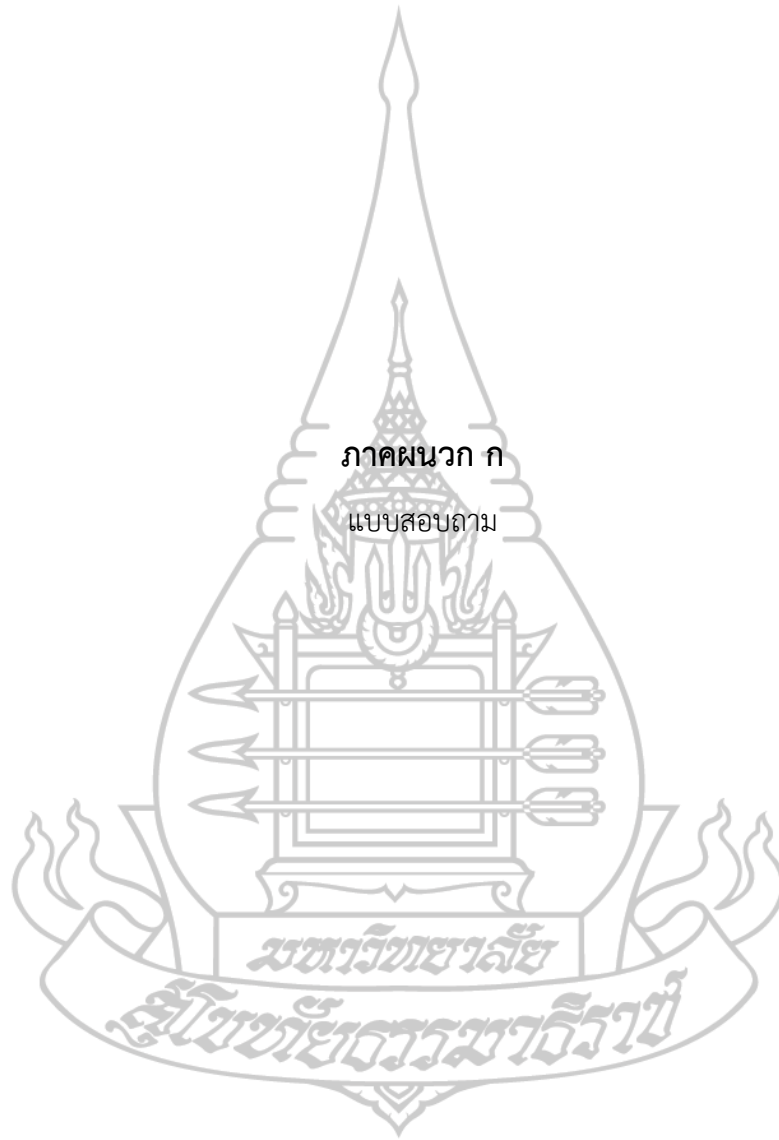
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การศึกษาลักษณะการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อภิวรรณ พวงมณี. (2561). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระบวนการทำงานและปัจจัย
วัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา บริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรสประเทศไทย*. [การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์. (2565). *ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*.
มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิจัยร่วมไพพรรณี* ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565.
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. Elsevier Scientific.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service*. McGraw - Hill.
- Harrington Emerson. (1913). *The Twelve Principles of Efficiency*. The Engineering
Magazine CO.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*.
(3rd ed.). Ill:Irwin.
- Simon, H. A. (1960). *The New Science of Management Decision*. Harper & Row.
- Techniques For Creating Effectiveness Of Operations To Achieve Results With
The Organization. *Journal of Modern Learning Development* Vol. 4 No.
1 January – June 2019.
- Zaleanick et al. (1958). *Motion productivity and Satisfaction of worker*. Massachusettes:
Division of Research, Harvard University.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมราชา



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุรินทร์วิทยาคารมหาวิทยาลัยสุรินทร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม :กรณีศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น ไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของท่านแต่อย่างใด
2. แบบสอบถามนี้ เป็นการวิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- (1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ

- (1) อายุ 1 – 25 ปี (2) อายุ 25 – 45 ปี
 (3) อายุ 46 – 60 ปี (4) อายุ 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- (1) ไม่ได้เรียน (2) ประถมศึกษาตอนต้น
 (3) ประถมศึกษาตอนปลาย (4) มัธยมศึกษาตอนต้น
 (5) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (6) ปวส./อนุปริญญา
 (7)ปริญญาตรี (8) สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

- (1) ข้าราชการ (2) รัฐวิสาหกิจ
 (3) เกษตรกร (4) รับจ้าง
 (5) ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว (6) ไม่อาชีพ/ว่างงาน

5. ระดับรายได้

- (1) ไม่เกิน 5,000 บาท (2) 5,001 – 10,000 บาท
 (3) 10,001 – 15,000 บาท (4) 15,001 – 20,000 บาท
 (5) 20,001 – 25,000 บาท (6) ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป

6. สถานภาพ

- (1) โสด (2) สมรสอยู่ด้วยกัน
 (3) สมรสแยกกันอยู่ (4) ไม่ได้สมรสแต่อยู่ด้วยกัน
 (5) หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต) (6) หย่าร้าง

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม.

- (1) น้อยกว่า 1 ปี (2) 1 – 2 ปี
 (3) 3 – 4 ปี (4) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง การตอบคำถามตอนที่ 2 นี้จะเป็นการประเมินโดยท่านเห็นด้วยกับข้อความโยให้คะแนน (1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ปัจจัยบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
1. ด้านโครงสร้าง					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานให้เข้าช่วยเหลือ การดำเนินงานตามภารกิจที่ชัดเจนของ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ในพื้นที่					

ปัจจัยบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
2. ท่านได้รับการมอบหมายเป็นคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมจากสำนักงาน พมจ. อย่างชัดเจน					
3. ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2564 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. สำนักงาน พมจ. ได้ดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานอาสาสมัครพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์					
2. ด้านกลยุทธ์					
1. ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานของสำนักงาน พมจ. อย่างชัดเจน					
2. สำนักงาน พมจ. ได้เผยแพร่แผนปฏิบัติงาน อพม. ประจำปี ให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
3. แผนการปฏิบัติงาน อพม. ของท่านปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น					
4. สำนักงาน พมจ. สนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการดำเนินงานอาสาสมัครเพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม					

ปัจจัยบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
3. ด้านระบบ					
1. สำนักงาน พมจ. มีระบบในการมอบหมายและการจัดส่งงานอย่างชัดเจน					
2. ท่านเข้าถึงระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินงาน					
3. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
4. สำนักงาน พมจ. มีระบบในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเองและมีการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี					
4. ด้านทักษะ					
1. ท่านมีทักษะการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์และการให้คำแนะนำปัญหาทางสังคมเบื้องต้นได้					
2. ท่านมีทักษะในการสื่อสาร การติดต่อประสานงานหน่วยงานภาคีเครือข่าย					
3. สำนักงาน พมจ. มีการส่งเสริมความรู้และทักษะในการให้บริการทางสังคมและสวัสดิการสังคม					
5. ด้านรูปแบบ					
1. สำนักงาน พมจ. ได้กำหนดเป้าหมายงานที่เสริมสร้างการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างชัดเจนให้แก่ท่าน					

ปัจจัยบริหารจัดการองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง สามารถชี้ทิศทางและ แนวทางการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทาง สังคมได้ และสามารถกำหนดทิศทางการ ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้					
6. ด้านบุคลากร					
1. สำนักงาน พมจ. มีการรับสมัครเครือข่าย อพม. ที่มีความสารถ และอุทิศในการทำงาน เพื่อสังคม					
2. สำนักงาน พมจ. มีการจัดสรรให้บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถเป็นที่เลี้ยงให้แก่ท่าน และ สามารถให้คำปรึกษาในการทำงานให้กับท่านได้					
3. สำนักงาน พมจ. ได้มีการพัฒนาเสริมสร้าง เครือข่ายด้านการพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ					
4. สำนักงาน พมจ. สามารถดึงเอาพลังของ ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนงานได้					
7. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร					
1. บุคคลในสำนักงาน พมจ. ให้ความสำคัญกับ การปฏิบัติงานในการสร้างโอกาสและ ความเสมอภาคทางสังคม					
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การ สนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานในการ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมด้วย ความเต็มใจ					

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านมีในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านมีในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานได้ด้วยตัวเอง					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนอาสาสมัครที่ร่วมด้วย					
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการทำงานอาสา พม. จากเครือข่ายภาคเอกชนประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่น					
3. ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานท้าทายความสามารถในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม					
2. งานที่ท่านทำเหมาะกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. งานที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างชัดเจน					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านเต็มใจในการทำงานช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
2. ท่านมีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องให้การช่วยเหลือ และมีกลุ่มเป้าหมายในการขยายเครือข่ายพลังทางสังคมอย่างชัดเจน					
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมรายใหม่ๆ และได้รับมอบหมายให้ดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานอยู่เสมอ					
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน					
1. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย สามารถสร้างสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมได้					
2. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม.

คำชี้แจง การตอบคำถามตอนที่ 2 นั้นจะเป็นการประเมินโดยท่านเห็นด้วยกับข้อความใดให้คะแนน (1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างทันเวลา และเสร็จตามเวลาที่กำหนด					

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
2. ผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ท่านดูแล สามารถได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที					
3. ท่านสามารถดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมขับเคลื่อนงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
4. ท่านมีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีเพื่อ รับผิดชอบทั้งภารกิจส่วนตัวและในการทำงาน					
2. ความถูกต้องแม่นยำ					
1. ท่านมีข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ต้อง ดำเนินการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทาง สังคม ที่ถูกต้อง ครบถ้วน					
2. ผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ท่านดำเนินงาน ได้รับการช่วยเหลืออย่างตรงจุด					
3. ท่านมีข้อมูลเครือข่ายภาคส่วนต่าง ๆ ทั้ง ภาคเอกชนประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่น ที่ถูกต้อง ครบถ้วน					
3. ความรู้และประสบการณ์					
1. ท่านมีความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์และ ทักษะในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทาง สังคมให้ได้รับการสร้างโอกาสและความเสมอ ภาคทางสังคม					
2. ท่านได้รับการพัฒนา อบรมจากสำนักงาน พมจ. ในการให้บริการทางสังคมและสวัสดิการ สังคมอย่างต่อเนื่อง					
3. ท่านมีประสบการณ์ทำงานในการช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้ได้รับการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม					

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อพม. เพื่อ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
4. ความคิดสร้างสรรค์					
1. ท่านมีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงาน ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมมีความพร้อม ในมิติสุขภาพเศรษฐกิจ สังคม และมี สภาพแวดล้อมที่มีคุณภาพ					
2. ท่านมีความคิดริเริ่มรูปแบบการดำเนินงาน ใหม่ ๆ เพื่อดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มา มีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคม					
3. ท่านมีความคิดริเริ่มรูปแบบการให้บริการ สวัสดิการสังคมใหม่ๆ เพื่อให้ผู้ประสบปัญหา ทางสังคมสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคม ที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง					



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอ
ภาคทางสังคม :กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง : ความมุ่งหมายของแบบสัมภาษณ์นี้ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม:
กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ดังนั้น การให้คำตอบของท่านจึงมีคุณค่าต่อการศึกษา
ซึ่งคำตอบของท่านมิได้ส่งผลกระทบต่อท่านด้วยประการทั้งปวงและขอให้ท่านได้คิดถึง
ความจริงก่อนตอบ

สัมภาษณ์ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เวลาในการเริ่มสัมภาษณ์.....สิ้นสุด.....

**ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อ
ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม: กรณีศึกษาจังหวัด
พิษณุโลก**

- ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อ
ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์กรหรือไม่ อย่างไร

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความ
เสมอภาคทางสังคม: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก**

- ท่านคิดว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อพม. ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร
- ท่านคิดว่าปัจจัยบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบ บุคคล ทักษะ
และค่านิยมร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร
- ท่านคิดว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม อย่างไร





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ป ทวศ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอบางกรือ
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุกนิช คุ่มเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติไวซ์หนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๐๕๓-๕๓๑๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ม๑๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุนิชา คุ่มเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับ
ความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ
ไว้นั้นแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการ
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๐๕๓-๕๓๑๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะดชิต)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๓๗๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอรนุช ชัยชาญ
(พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุกนิช คุ่มเกตุ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก” ตามโครงการวิทยานิพนธ์
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับ
ความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ
ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการ
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๐๕๓-๕๓๑๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะดชิต)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุภนิช คุ่มเกตุ
วัน เดือน ปี เกิด	26 กุมภาพันธ์ 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่ง	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ

