

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและ
เตือนภัยทางสังคม

นางสาวณัฐจารีย์ จินดาวงศ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Motivating Factors Affecting the Performance of Nakhon Si Thammarat
Social and Security Development Volunteers
on Surveillance and Social Warning**

Miss Nutjaree Jindawong



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

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ชื่อและนามสกุล นางสาวณัฐจารีย์ จินดาวงศ์

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์

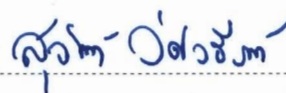
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ผู้วิจัย นางสาวณัฐจารีย์ จินดาวงศ์ **รหัสนักศึกษา** 2513004776 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลารักษ์

ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม (2) เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมและ (4) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ที่มี เพศ อายุ รายได้ต่างกันมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพอใจในหน้าที่งานและสัมพันธภาพ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาในการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่อสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น จัดสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ แก่อสาสมัคร รวมทั้งการตรวจสอบสุขภาพประจำปี นอกจากนั้น ควรจัดให้มีการศึกษาคูณานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และควรเพิ่มจำนวนอาสาสมัครให้มากขึ้นในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

Thesis title: Motivating Factors Affecting the Performance of Nakhon Si Thammarat Social and Security Development Volunteers on Surveillance and Social Warning

Researcher: Miss Nutjaree Jindawong; **ID:** 2513004776;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Prapavadee Montriwat, Associate Professor;

(2) Dr. Trirat Pokkapalakorn, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

This research aimed to (1) study effectiveness level of the performance of Nakhon Si Thammarat Social and Security Development Volunteers on surveillance and social warning (2) compare performance effectiveness of Nakhon Si Thammarat Social and Security Development Volunteers on surveillance and social warning by personal factors (3) study motivating factors affecting the performance of Nakhon Si Thammarat Social and Security Development Volunteers on surveillance and social warning and (4) study problems, obstacles and recommend appropriate approaches to enhance performance effectiveness of Nakhon Si Thammarat Social and Security Development Volunteers on surveillance and social warning.

This research was a survey research studying whole population consisted of 325 Nakhon Si Thammarat Social and Security Development Volunteers. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, which included t-test, One-Way analysis of Variance, and multiple regression.

The results showed that (1) effectiveness level of the performance of Nakhon Si Thammarat Social and Security Development Volunteers was at high level (2) no differences were found among effectiveness levels of volunteers with differences in gender, age, and income level, while volunteers with differences in education level and occupation had different levels of effectiveness with statistical significance level at 0.05 (3) motivating factors affecting the performance were job satisfaction and volunteers relationship, both variables could predict performance effectiveness at 46.60 percent with statistical significance level at 0.05 (4) major obstacle was problem on funding support from the government, major recommendations were volunteers' motivation should be enhanced through the provision of appropriate welfare and benefits including annual health examination, moreover, observation study should be arranged to increase the volunteers' knowledge and experiences, lastly, numbers of volunteers in the province should be increased.

Keywords: Motivating Factors, Social and Security Development Volunteers, Nakhon Si Thammarat Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนต์รีวัต อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตาม การศึกษาวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด รวมทั้งตรวจสอบและแก้ไข ปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้านี้ผู้วิจัยขอน้อมแต่คุณบิดา มารดา ครูอาจารย์และครอบครัว รวมถึงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์

พฤศจิกายน 2555



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตในการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
ระบบเส้นระวางและเดือนภัยทางสังคม	22
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากร	55
กลุ่มตัวอย่าง	55
การสุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวัง และเตือนภัยทางสังคม.....	64
ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม.....	76
ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวัง และเตือนภัยทางสังคม.....	82
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปการวิจัย.....	87
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	107
ประวัติผู้วิจัย.....	117

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	สัดส่วนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช..... 56
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ..... 61
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านอายุ..... 62
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านระดับการศึกษา..... 62
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านอาชีพ..... 63
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านรายได้..... 63
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและ เตือนภัยทางสังคม ในภาพรวม..... 64
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้า ระวังและเตือนภัย ทางสังคมด้านการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย..... 65
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัย ทางสังคมด้านการประสานงาน..... 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัย ทางสังคมด้านการเฝ้าระวัง..... 68
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและ เตือนภัยทางสังคมด้านการรายงาน..... 69
ตารางที่ 4.11	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวัง และเตือนภัยทางสังคมที่มีเพศต่างกัน..... 70
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวัง และเตือนภัยทางสังคม ที่มีอายุต่างกัน..... 70
ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวัง และเตือนภัยทางสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 71
ตารางที่ 4.14	วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc test) ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัย ทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 72
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ที่มีอาชีพต่างกัน..... 72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc test) ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามอาชีพ	74
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่มีรายได้ต่างกัน	75
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวม	76
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความก้าวหน้า	77
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชนครศรีธรรมราช ด้านสัมพันธภาพ	78
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจิตสาธารณะ	79
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพอใจในหน้าที่งาน	80
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม..... 82
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาและอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้าน ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม..... 84
ตารางที่ 4.27	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม..... 85
ตารางที่ 4.28	ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม..... 86



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบแนวคิดของการจูงใจ.....	11
ภาพที่ 2.2 แสดงความรู้สึกของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ก.....	16
ภาพที่ 2.3 แสดงความต้องการ 3 อย่างของแมคเคิลเลนด์.....	18
ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของการเฝ้าระวังทางสังคม.....	26
ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบของการเตือนภัยทางสังคม.....	29
ภาพที่ 2.6 การเชื่อมโยงกิจกรรมของบุคลากรด้านการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม.....	31
ภาพที่ 2.7 ระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม.....	32
ภาพที่ 2.8 แสดงวิธีการเตือนภัย.....	34



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการของรัฐ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้จัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมคุณภาพความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 เห็นชอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบตามเกณฑ์พื้นฐานในการดำรงชีวิตของคนไทย ในด้านหลักประกันความมั่นคง เพื่อให้คนไทยเข้าถึงสิทธิพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548 - 2551 ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการบริหารจัดการ 2) พัฒนาทุนทางสังคม 3) พัฒนาระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยศูนย์การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม มีภารกิจในการดำเนินงานพัฒนาระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม เพื่อให้มีการจัดการด้านข้อมูลปัญหาทางสังคมอย่างเป็นระบบและพัฒนากลไกการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ปกป้องประชาชนจากความเสี่ยงต่าง ๆ

ระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ประเด็นที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปลผล นำเสนอรายงาน และในกรณีที่เกิดการแจ้งเตือนว่าอาจจะก่อความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณะ อาจต้องทำการเตือนภัยทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอข้อมูลและประเด็นปัญหาทางสังคมสำหรับการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ตลอดจนการผลักดันให้เกิดการรณรงค์เพื่อเสนอแนวทางที่นำไปสู่การมีแผนงาน โครงการ การผลักดันให้หน่วยงานมีเครือข่ายองค์กรชุมชนต่าง ๆ มีส่วนร่วม ประสานความร่วมมือ ดำเนินงานพัฒนาระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมของจังหวัดไปในทิศทางที่กำหนด และเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางสังคม

ของจังหวัด ไปในทิศทางที่กำหนด และเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลข่าวสาร และข้อเสนอแนะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของจังหวัดนครศรีธรรมราชและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในการขับเคลื่อน (Community Organization) หรือการเคลื่อนไหวชุมชนในระดับจังหวัด จำเป็นต้องสร้างระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำเป็นที่ทุกฝ่ายจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจไปพร้อม ๆ กับการปรับแก้วิธีการ โดยนักพัฒนา อาสาสมัครเฝ้าระวังทางสังคม นักเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมระดับพื้นที่ที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมที่ดี (Well - trained) ครอบคลุมทั้งในด้านองค์ความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม เช่น การชี้เป้าเฝ้าระวัง ซึ่งได้แก่ การสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ การประสานงาน การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้นและการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน ทักษะที่จำเป็นและทัศนคติที่เกี่ยวกับการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

การพัฒนาด้านในมุมมองของการพัฒนาในระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม เนื่องจากจำเป็นต้องอาศัยคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร ในขณะที่เดียวกันอาจจำเป็นต้องเสริมสร้างความตระหนักของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยการอาศัยมาตรการจูงใจที่มีใช้ค่าตอบแทน แต่อาจเป็นในรูปแบบของรางวัลแห่งความสำเร็จในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมร่วมกัน อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เห็นความสำคัญของการให้บริการประชาชนด้านสังคมครอบคลุมทุกพื้นที่ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีบทบาททางด้านสังคมจึงเกิดอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เข้ามามีบทบาทในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาและความรุนแรงของปัญหาในพื้นที่ได้ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงเป็นบุคคลด้านการเฝ้าระวังปัญหาด้านสังคมที่มีจิตสาธารณะ ห่วงใยสังคมและอาสาทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล โดยได้รับการอบรมด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และครอบคลุมมากที่สุด การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และการทำความเข้าใจในแบบสำรวจที่ได้รับมอบหมาย โดยการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ การมีอาสาสมัครจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการปรับเปลี่ยนการทำงานพัฒนาสังคมและชุมชนแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่ เป็นการพัฒนาชุมชนโดยคนในชุมชน จึงได้มีโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นโครงการที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ดำเนินการสนับสนุนและตอบสนองวิสัยทัศน์

ภายใต้ยุทธศาสตร์การรวมพลังพัฒนาทุนทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกลไกเชื่อมประสานการทำงานของภาครัฐกับประชาชนด้านการพัฒนาสังคมในระดับพื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วถึง โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มี อพม. ครอบคลุมหมู่บ้าน/ชุมชน ในเขตเมือง ในปี 2554 มีจำนวน 110,686 คน และจะดำเนินการขยายเครือข่ายให้มีอาสาสมัครที่ร่วมปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสังคมกระจายอยู่ทั่วประเทศประมาณ 3 แสนคน ซึ่งทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์ต่อโครงการและชุมชน

ปัจจุบันการให้บริการแก่ประชาชนผู้ขอรับการสงเคราะห์ประสบปัญหาต่าง ๆ หลายด้าน ในปี พ.ศ. 2554 มีผู้ประสบปัญหาทางสังคมเป็นจำนวนมากถึง 1,104 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช : 2555) ทั้งผู้ประสบปัญหาครอบครัว คนพิการ ยากจน สตรี และผู้ด้อยโอกาส อีกทั้งมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ในปี พ.ศ.2555 มีจำนวนผู้ประสบปัญหาเพิ่มขึ้นเป็น 1,131 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช : 2555) ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม อีกทั้งระเบียบ วิธีการ ขั้นตอนในการขอรับการสงเคราะห์ที่มีความละเอียดเชิงข้อมูลมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความเข้าใจของประชาชนและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงเห็นความสำคัญในการสร้างความเข้าใจต่อผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยกำหนดให้มีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับจังหวัดขึ้น เพื่อดำเนินการช่วยเหลือในการเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม พร้อมทั้งประสานและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการของการขอรับการสงเคราะห์แก่ประชาชนทั่วไปรวมถึงผู้ประสบปัญหาทางสังคมด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการจูงใจให้อาสาสมัครฯ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถรวมทั้งใช้ประกอบการพิจารณาเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

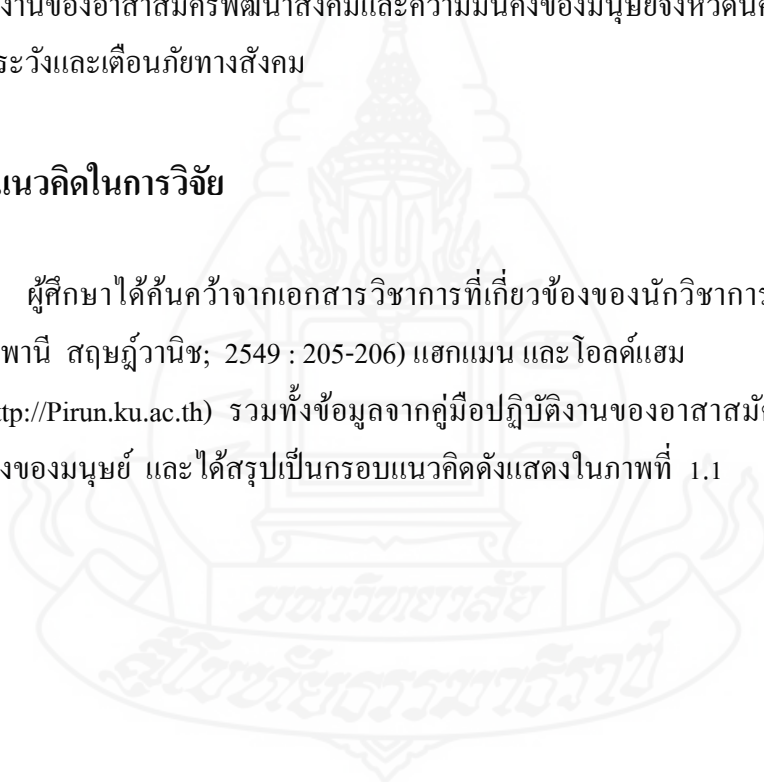
2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

2.4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

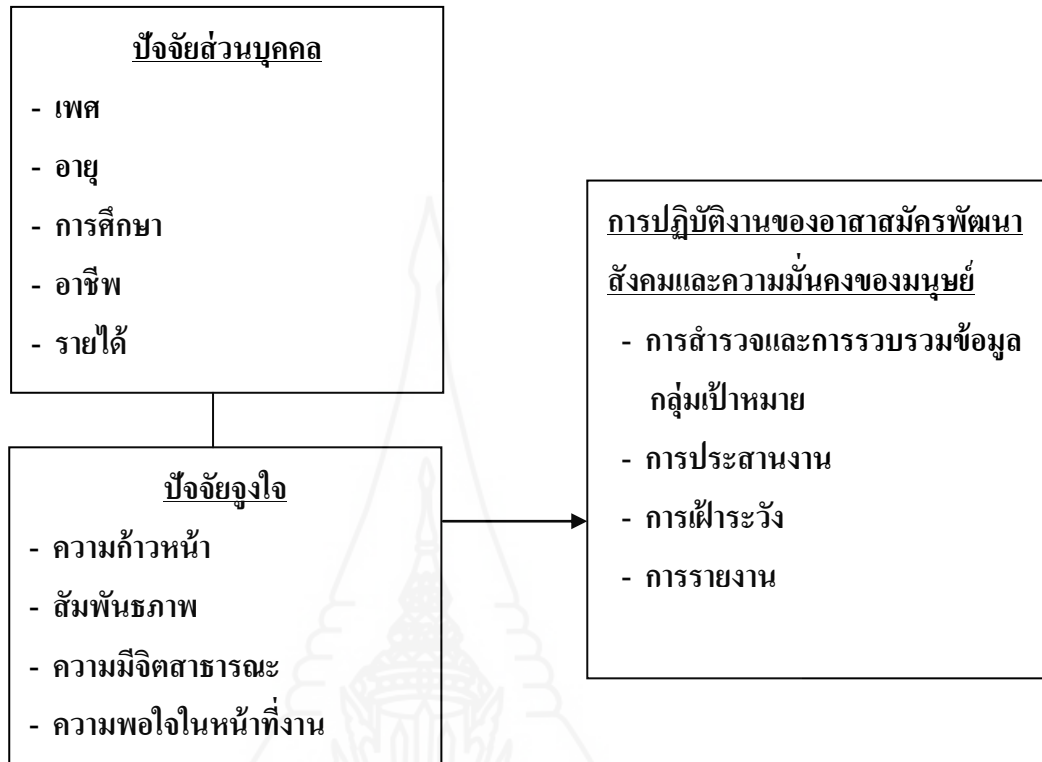
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น เซอร์สเบอร์ก (อ้างใน สุพานี สฤษฏ์วานิช; 2549 : 205-206) แสกแมน และ โอลด์แฮม (อ้างใน <http://Pirun.ku.ac.th>) รวมทั้งข้อมูลจากคู่มือปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ซึ่งได้แก่ การสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย การประสานงาน การเฝ้าระวัง และการรายงาน และศึกษาปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้า สัมพันธภาพ ความมีจิตสาธารณะ และ ความพอใจในหน้าที่งาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 1,759 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่าง 325 ตัวอย่าง

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ศึกษาได้แก่ พื้นที่ปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ใน 23 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลภาคสนาม ระหว่างวันที่ มีนาคม - พฤษภาคม 2553

5. นิยามศัพท์

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ การศึกษาอาชีพ และรายได้

5.2 การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง การที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในชุมชน ประกอบด้วย การสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย การประสานงาน การเฝ้าระวัง และการรายงาน

5.3 การสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง การได้รับมอบหมายจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ ในที่นี้หมายถึงการสำรวจและรวบรวมข้อมูลตรงเวลา ครบถ้วน ความบ่อยครั้งในการสำรวจ ความรู้ความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาในชุมชน และการใช้ประโยชน์จากข้อมูล

5.4 การประสานงาน หมายถึง การที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่ตามบทบาท ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงประสานการดำเนินงานกับกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง รวมทั้งพยายามกระตุ้นให้เกิดการสร้างกลุ่ม เครือข่ายในชุมชนที่ยังไม่มี ในที่นี้หมายถึง การประสานกับผู้นำชุมชน การพบปะพูดคุยกับคนในหมู่บ้าน การประสานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

5.5 การเฝ้าระวัง หมายถึง ระบบและกลไกที่สร้างขึ้นเพื่อติดตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อใช้ในการวางแผน ควบคุม ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น หรือนำไปใช้เพื่อดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้หมายถึง การมีข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ต้องระวัง การมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม การประเมินสถานการณ์เสี่ยงด้านปัญหาสังคมในหมู่บ้าน

5.6 การรายงาน หมายถึง การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาสังคม หรือข้อมูลแสดงสถานการณ์เสี่ยงที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเพื่อการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหา ในที่นี้หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานการณ์ที่ต้องเฝ้าระวัง การเข้าร่วมประชุมเพื่อสรุปปัญหาสังคม

5.7 บังคับใจ หมายถึง บังคับที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ความก้าวหน้า สัมพันธภาพ ความมีจิตสาธารณะ ความพอใจในหน้าที่งาน

5.8 ความก้าวหน้า ความก้าวหน้าเติบโตในหน้าที่งาน ในที่นี้หมายถึง การได้รับวุฒิบัตรในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการเสนอชื่อประกาศเกียรติคุณ การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการมีโอกาสได้รับเลือกเป็นผู้นำชุมชน

5.9 สัมพันธภาพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในหมู่บ้านเดียวกันหรือใกล้เคียง ในที่นี้หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความยอมรับจากคนในพื้นที่ การได้รับความสะดวกในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน

5.10 ความมีจิตสาธารณะ หมายถึง การที่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำงานด้วยความเสียสละ เต็มใจที่จะช่วยเหลือสังคมอย่างบริสุทธิ์ใจ ในที่นี้หมายถึง ความรักและรู้สึกอยากทำงานเพื่อสังคม ความมุ่งมั่นบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ความเอื้ออาทรและสนใจช่วยเหลือผู้ประสบภัย

5.11 ความพอใจในหน้าที่งาน หมายถึง ความรู้สึกว่างานในหน้าที่เป็นสิ่งที่มีความค่าและนำมาซึ่งความภูมิใจและความสุขในการทำงาน ในที่นี้หมายถึงความใส่ใจเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ ความสามารถและความเต็มใจในการนำข้อมูลปัญหาไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาในชุมชน

5.12 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช (อพม.นศ.) หมายถึง อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในชุมชนอยู่แล้วและสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

5.13 ระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม หมายถึง ระบบและกลไกที่สร้างขึ้นเพื่อติดตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อใช้ในการวางแผน ควบคุม ป้องกัน โดยมีสาระสำคัญที่บ่งบอกถึงอันตราย หรือแนวโน้มของอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้

การเตือนภัยอาจกระทำโดยผู้มีหน้าที่โดยตรงหรือผู้พบเห็นเหตุการณ์ก็ได้ โดยการส่งข้อมูลข่าวสาร ที่ผ่านการวิเคราะห์หรือตรวจสอบความถูกต้องแล้วถึงผู้มีอำนาจที่มีหน้าที่บรรเทาปัญหา โดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสาธารณชนที่ต้องรับผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยมีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานจัดทำระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

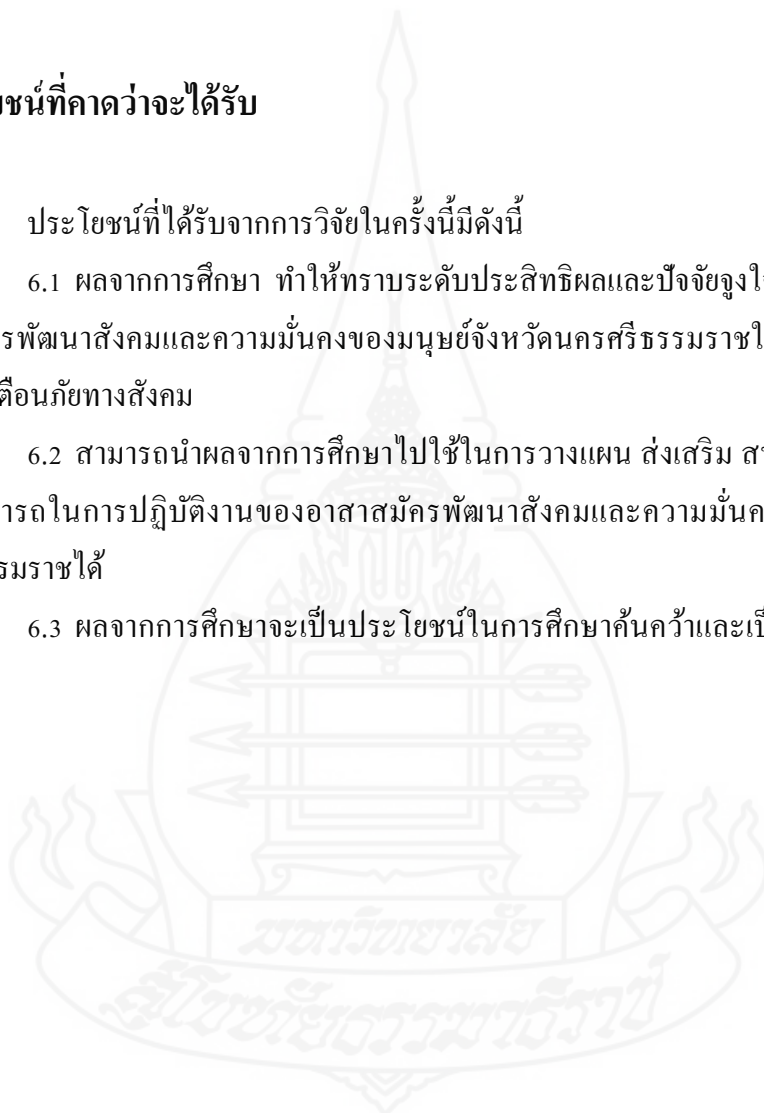
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้มีดังนี้

6.1 ผลจากการศึกษา ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลและปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

6.2 สามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชได้

6.3 ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าและเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม” มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
3. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สมใจ ลักษณ์ะ (2547: 63) อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือคนเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

วันชัย มีชาติ (2548 : 70) ได้กล่าวถึงความหมายของการจูงใจว่า เป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้จะเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย

สมใจ กิจยรรยง (2548: 92) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมายเปลี่ยนทัศนคติ และแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากความร่วมมือทั้งสองฝ่าย เป็นกระบวนการแห่งการร่วมมือกัน ซึ่งต้องอาศัยทั้งความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายจูงใจและผู้รับการจูงใจหมายถึง ถึงความพอใจของทั้งสองฝ่าย การจูงใจต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ คือ ศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาและจิตวิทยาสังคม ศิลปะในการสอบ การทำความเข้าใจ ตลอดถึงการเกลี้ยกล่อมและโน้มน้าวจิตใจผู้ถูกจูงใจเห็นคล้อยตาม เปลี่ยนทัศนคติและการตัดสินใจให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจได้ตั้งเป้าหมายไว้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548: 216-217) อธิบายว่า การจูงใจ คือ กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

ราณี อธิษชัยกุล (2550: 9-5) อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิน เกษาคุปต์ (2551 : 8-40) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึงความรวมถึง กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจที่บุคคลหรือองค์การกำหนดขึ้นเพื่อทำให้บุคคลเกิดพลังใจขึ้นมา

Afsaneh Nahavandi และ Ali R. Malekzadeh (1999 อ้างใน สุพานิ สฤณภูวนิช; 2549 : 193) ได้กล่าวถึงความหมายของ คำว่า แรงจูงใจ ก็คือสภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนามีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการซึ่งความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา

Jerald Greenberg และ Robert A. Baron (1997 อ้างใน สุพานิ สฤณภูวนิช, 2549: 193) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

1.2 ตัวแบบแนวคิดของการจูงใจ

Terence Mitchell (อ้างใน ราณี อธิษชัยกุล 2549: 6-7) นักวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การได้เสนอตัวแบบแนวคิดของการจูงใจที่อธิบายว่าการจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานอย่างไร ตัวแบบแนวคิดของการจูงใจ (job performance model of motivation) ที่แสดงในภาพที่ 2.6 เกิดจากการบูรณาการส่วนประกอบจากทฤษฎีหลายทฤษฎีและเป็นตัวแบบที่ระบุสาเหตุและผลของการจูงใจบุคลากร

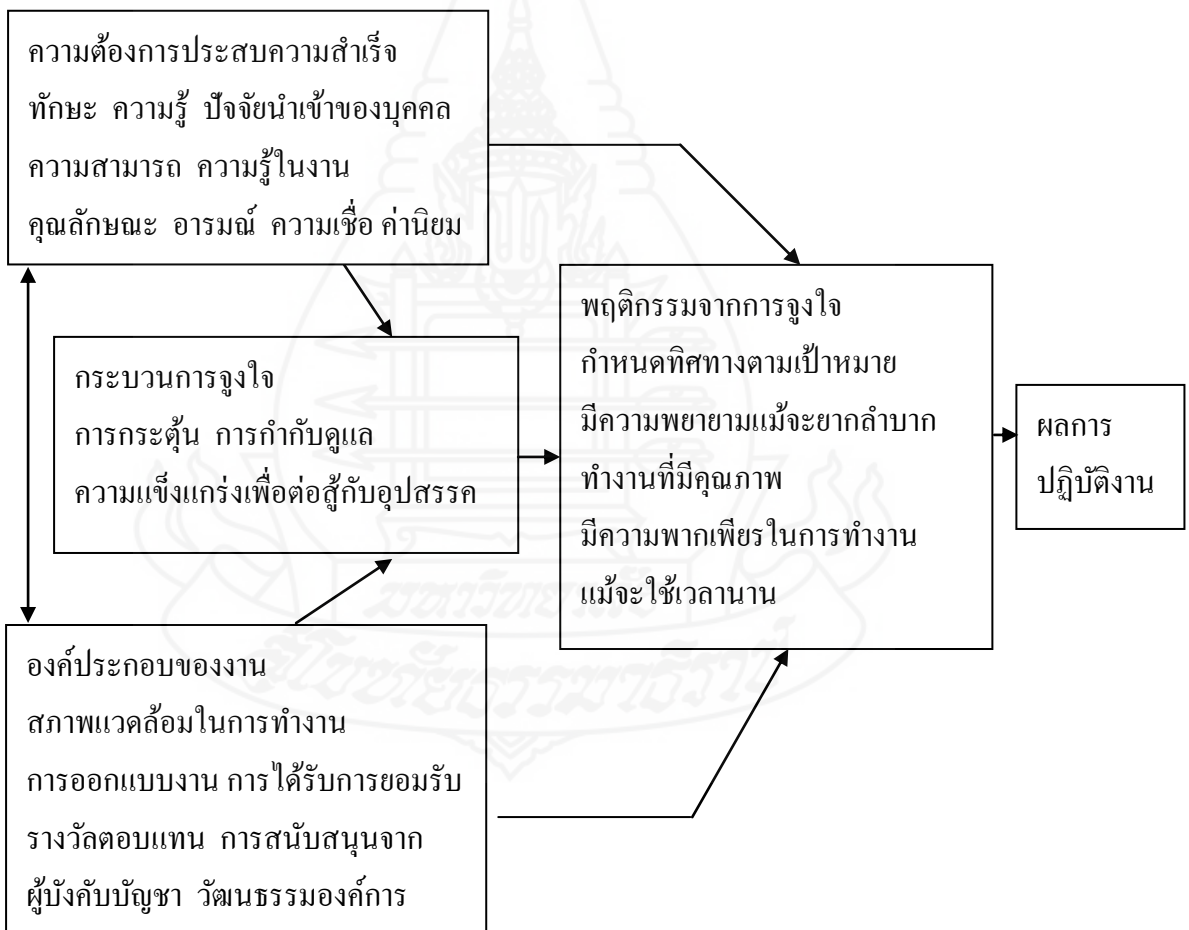
ตัวแบบแนวคิดของการจูงใจประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ได้แก่ส่วนประกอบของบุคคลที่เป็นปัจจัยนำเข้า (individual input) และองค์ประกอบของงาน (job context)

1. ส่วนประกอบของบุคคลที่เป็นปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ความสามารถของบุคคล ความรู้ในงาน คุณลักษณะ อารมณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลให้แก่องค์การ

2. องค์ประกอบของงานประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ การออกแบบงาน การได้รับการยอมรับจากองค์การ รางวัลตอบแทน

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสอนงาน บรรทัดฐานของสังคม รวมทั้งวัฒนธรรมในองค์กร

ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้มีอิทธิพลต่อกันและกัน และมีอิทธิพลต่อกระบวนการจูงใจ บุคลากรที่ทำให้เกิดการกระตุ้น กำกับทิศทาง และทำให้บุคคลแข็งแกร่ง ไม่ลดละที่จะฝ่าฟันอุปสรรคของงาน จนเกิดพฤติกรรมการจูงใจ และเกิดผลสำเร็จของงานตามที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น บุคคลจะทำงานได้ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่เหมาะสม และมีการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรทราบถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องสมบูรณ์ ช่วยทำให้ทำงานของตนได้สำเร็จ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของบุคลากร และก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง และเกิดผลสำเร็จของงานที่เกิดจากพฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจในที่สุด



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบแนวคิดของการจูงใจ

ที่มา : ดัดแปลงจาก Krietner and Kinicki (2004: 259)

1.3 ความสำคัญของการจูงใจต่อองค์กร

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิน เกษาคุปต์ (2551: 8-40) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อองค์กรว่า การจูงใจเป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้เป็นหัวหน้าทุกคน เพราะผู้อยู่ในตำแหน่งงานเหล่านี้ต้องทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความรู้ในเรื่องการจูงใจสามารถช่วยนักบริหารได้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยในการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ที่สามารถดึงดูดใจคนที่มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการให้มาสมัครทำงาน และอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และต่อฝ่ายบริหารทำให้เขาทั้งหลายตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่องค์กรกำหนดไว้ หรืออาจทำได้มากกว่าที่องค์กรคาดหวังให้เขาทำ

3. ช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีขวัญ กำลังใจ ในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (organizational loyalty) และมีทัศนคติที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

4. ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) และมีประสิทธิผล (effectiveness) ขององค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 196) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน มุ่งเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย

แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คน ๆ นั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้พ้น ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็น Will do factor คือ บังคับแสดง ความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ

แต่อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือ บังคับที่พื้นฐานที่จะทำให้คน ๆ นั้นทำงานนั้น ๆ ได้ และอีกปัจจัยคือโอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คน ๆ นั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็

จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล จึงอาจเขียนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานออกมาในรูปแบบสมการได้ว่า

$$\text{ผลงาน} = f(\text{แรงจูงใจ, ความสามารถ, ปัจจัยสถานการณ์})$$

1.4 ประเภทของแรงจูงใจและปัจจัยจูงใจ

1.4.1 แรงจูงใจ

ราณี อธิชัยกุล (2550: 9-6) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) แรงจูงใจทางด้านร่างกายหรือกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อยล้า เป็นต้น

2) แรงจูงใจด้านจิตวิทยาหรือแรงจูงใจที่มีอยู่ในจิตใจ เช่น ความต้องการความรัก การแสวงหาชื่อเสียงเกียรติยศ และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นต้น

นอกจากนี้ ราณี อธิชัยกุล (2550 : 9-6) ยังได้แบ่งประเภทของการจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ เงินรางวัล สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

2) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในการทำงาน เป็นต้น

1.4.2 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ

กันตยา เพิ่มผล (2549: 87-88) ได้อธิบายถึงปัจจัยสร้างแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมีกำลังทั้งกายและใจ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ได้แก่

- 1) งาน
- 2) ค่าจ้างที่พอใจ
- 3) คน
- 4) โอกาส
- 5) สภาพแวดล้อม
- 6) สวัสดิการ

- 7) การบริหารงาน
- 8) ความมั่นคง
- 9) ความต้องการทางสังคม

1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สุพานี สฤณภูวนิช (2549: 195) อธิบายถึงแรงจูงใจในองค์การว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน คุณลักษณะและธรรมชาติของงาน เช่น ความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่ได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้จะทำให้ทำงานนั้นมีผลต่อการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ค จะได้กล่าวถึงเรื่องนี้มาก

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรทัดฐาน นโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546 : 22-26) อธิบายว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมีดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (Nature Of Human Being) ประกอบด้วย แรงขับ (Drive) คือ สิ่งที่เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย เป็นต้น แรงขับเหล่านี้คือแรงจูงใจประเภทหนึ่งที่เป็นเจ้าของจะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับนั้น ๆ หายไปหรือบรรเทาลง เช่น เมื่อหิวหรือกระหายจะรู้สึกกระวนกระวายก็จะหาอาหารมารับประทานและหาน้ำดื่ม การที่หาอาหารมารับประทาน หรือน้ำมาดื่ม คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังมีแรงขับ (หิว กระหาย)

ความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นเจตคติด้านอารมณ์ (Emotion Attitude) และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึง เรียกว่า Sentiment Concerning the Future ผลการทดลองของ Noe และ Wright พบว่า ผู้ที่มีความวิตกกังวลอยู่ในระดับต่ำหรือปานกลางจะทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่ตรงกันข้าม ผู้ที่มีความวิตกกังวลอยู่ในระดับสูงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ดีจะเป็นแรงจูงใจที่เข้มแข็ง มีพลังสูง ตรงกันข้าม ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เลวแรงจูงใจจะมีลักษณะอ่อนแอ ขาดแรงที่จะฮึดสู้ ขาดแรงที่ส่งเสริม (Enhance) ให้เกิดความเข้มแข็งที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้

1.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.6.1 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัลด์เฮอริทซ์ (Two Factors Theory)

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 205-206) ได้กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอรัลด์เฮอริทซ์ (Frederick Herzberg) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่ได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้น โดยในช่วงปลาย ค.ศ. 1950 ถึงช่วงต้นของ ค.ศ. 1960 เขาได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกรจำนวนเกือบ 200 คนในเมืองพิทส์เบิร์ก สหรัฐอเมริกา โดยขอให้คนเหล่านั้นบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้คนเหล่านั้นรู้สึกดีและมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกไม่ดีต่องาน และรู้สึกไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจ และให้บรรยายสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเหล่านั้นด้วย โดยเฮอรัลด์เฮอริทซ์กับเพื่อนได้นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งจากการวิเคราะห์นั้น เฮอรัลด์เฮอริทซ์ ได้ค้นพบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน

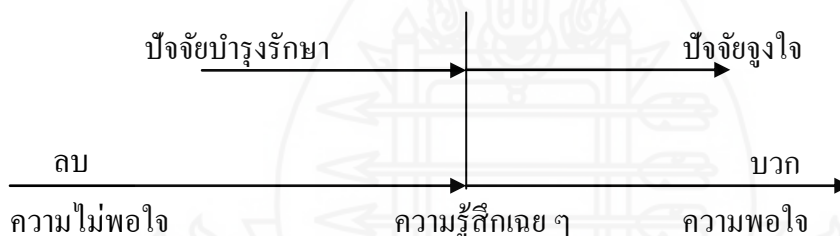
1) **ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the job) คือ

- การประสบความสำเร็จในงาน หรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Achievement) เช่น นักเขียน หรือศิลปินประเภทต่าง ๆ
- ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จากอาชีพการงานนั้น ๆ เช่น อาชีพครู ทหาร ตำรวจ
- รับผิดชอบ (Responsibility) ในงาน เช่น อาชีพแพทย์ พยาบาล ตำรวจ
- โอกาสก้าวหน้าขึ้น (Advancement) โอกาสที่จะเติบโต รู้มากขึ้น เก่งมากขึ้นจากงานนั้น
- เองงาน (Work itself) เช่น ทำทนาย ไม่จำเจ หรือสนุกสนาน เช่น อาชีพนักแสดง นักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2) ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance หรือ Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่

- กฎ ระเบียบ นโยบาย
- การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยป้องกันความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉย ๆ หรือไม่รู้สึกละเลย ซึ่งปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานนั่นเอง และปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษาจะเป็นปัจจัยในกลุ่มจูงใจด้วย



ภาพที่ 2.2 แสดงความรู้สึกของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาตามทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ค

1.6.2 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory) ของเดวิด

แมคเคลแลนด์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 203-204) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) ของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ที่ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้ว คนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญซึ่งแมคเคลแลนด์ สนใจศึกษาอยู่ 3 อย่างคือ

- 1) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Needs for achievement)

ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะ

- ทำงานให้ประสบความสำเร็จ
- ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น
- ทำงานได้ยอดเยี่ยมคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง
- สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก
- สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
- สามารถทำงานที่ท้าทาย ให้ประสบความสำเร็จ
- สามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทายแต่ไม่ยากมากเกินไป ซึ่งจะทำให้การทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถของเขาและเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับเพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร น่าพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่

องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาคณะแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง

2) ความต้องการในอำนาจ (Need for power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะ

- สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติของคนอื่นได้
- สามารถควบคุมคนและงานได้
- มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น
- สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

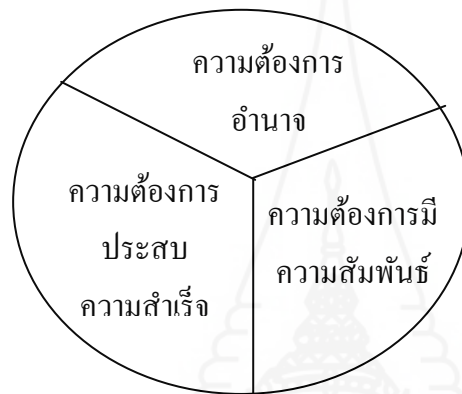
1) ความต้องการในอำนาจเพื่อตัวเอง จะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

2) ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม จะใช้อำนาจใช้เชิงสร้างสรรค์เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะ

- มีเพื่อน มีกลุ่ม

- เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
- เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน
- สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี
- มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
- มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าสนใจ



ภาพที่ 2.3 แสดงความต้องการ 3 อย่างของแมคเคิลเลนด์

กันตยา เพิ่มผล (2549: 87-88) ได้สรุปถึงองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ทางด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อการทำงาน 3 ประการคือ

1.แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ (Affiliative Motivation) หรือความต้องการ

ความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น เพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรักษาหน้าซึ่งกันและกันมากกว่าคำนึงถึงการทำงานโดยตรง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากพวกพ้อง และถ้าให้เลือกผู้ร่วมงานก็จะเลือกเพื่อนมากกว่าที่จะเลือกผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการหรือบุคคลที่มีความรู้ ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือคนงานมีแรงจูงใจประเภทนี้สูงก็จะเอาใจใส่ซึ่งกันและกันมาก

2.แรงจูงใจใฝ่อำนาจ จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับประเภทแรก บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะใช้อำนาจเผด็จการต่อบุคคลอื่น มีความต้องการอย่างรุนแรงที่จะมีอำนาจเหนือและต้องการใช้อำนาจควบคุม ถ้าหัวหน้างานมีแรงจูงใจประเภทนี้ ก็จะไม่ฟังเสียงคนงานหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นเลย

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงมากในวงการธุรกิจ เพราะ McClelland ได้สรุปว่า นักธุรกิจและนักลงทุนที่ติดอันดับโลกนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนั้น กันตยา ยังได้อธิบายถึงประโยชน์ของการจูงใจว่าการจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารได้ ดังนี้ คือ

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.6.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในหน้าที่งาน

ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory)

(อ้างอิงใน <http://Pirun.ku.ac.th> สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2555)

ทฤษฎีนี้เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ J.Richard Hackman และ G.R. Oldham อธิบายหลักการและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1) ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้น ๆ มีคุณค่าและประสพผลสำเร็จ

2) ลักษณะของงาน (Task Identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค

4) ความมีอิสระภาพ (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และการจัดการนั้น ๆ

5) การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง

เราสามารถออกแบบและประยุกต์งาน เพื่อเพิ่มคุณลักษณะพิเศษในลักษณะต่าง ๆ ที่หลากหลาย ดังนี้

- บรรยายงานย่อยให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะให้แก่พนักงาน

- จัดเตรียมงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ มอบหมายงานที่มีคุณค่าให้พนักงานได้รับผิดชอบ เพื่อยกระดับภาระหน้าที่ บุคลิกภาพ และความสำคัญให้แก่พนักงาน

- ให้พนักงานได้รับผิดชอบติดต่อโดยตรงกับลูกค้าหรือผู้ใช้สินค้าด้วยตัวเอง เพื่อเพิ่มหรือยกระดับคุณภาพ บุคลิกภาพ และข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าด้วยตัวของพนักงานเอง

- ให้พนักงานได้มีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบและควบคุมปัจจัยแวดล้อมที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ของตน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและถือเป็นการเรียนรู้ที่ดีในลักษณะพิเศษของงานเหล่านั้น

- จัดเตรียมผลที่เกิดจากงานที่พวกเขาได้ทำทั้งที่ดีและไม่ดีให้กับพนักงาน ได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มข้อมูลย้อนกลับให้กับพนักงาน

Hackman และ Oldham ได้สำรวจและพัฒนางาน (JDS) เกี่ยวกับการวัดทฤษฎีลักษณะงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) การรับรู้ลักษณะงานของพนักงาน
- 2) ระดับของความต้องการความก้าวหน้าของตัวพนักงาน
- 3) ความพึงพอใจในการทำงาน

การเสนอแนะงานวิจัยซึ่งมีประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของงานแต่มีเป้าประสงค์ที่จะวัดความต้องการความสมบูรณ์และการประเมินคุณสมบัติที่เหมาะสมของงาน ความแตกต่างของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงได้ เรียกว่า จุดแข็งที่จำเป็นต่อการเติบโต (GNS) ซึ่งสะท้อนความต้องการที่จะเติมเต็มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คนที่มีความต้องการสูงในด้านการเติบโตและการพัฒนาตนเองจะตอบสนองในทางที่ดีต่องาน คนที่มี GNS สูงเท่านั้นที่จะได้รับสภาพทางจิตใจวิกฤติที่สัมพันธ์กับงานดังกล่าว

Hackman and Oldham ได้เสนอตัวแบบที่เป็นสมการสำหรับบ่งชี้โอกาสของงานเพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติ สมการจะอาศัยมิติหลักห้าด้าน ผู้เขียนอ้างอิงดัชนีของตนเป็นระดับโอกาสในการจูงใจ (MPS) และอธิบายได้ว่า

$$MPS = \frac{\text{ความหลากหลายของทักษะ} + \text{เอกลักษณ์งาน} + \text{ความสำคัญของงาน}}{3} \times \text{ความเป็นตัวเอง} \times \text{ผลลัพธ์}$$

ทฤษฎีจูงใจให้บุคคลที่มีจุดแข็งซึ่งจำเป็นต่อการเติบโตสูงจะทำให้เกิดการจูงใจสูงต่องาน เมื่องานถูกจำแนกโดยระดับคะแนนโอกาสในการจูงใจสูง และยังเสนอว่าบุคคลในงานดังกล่าวจะได้รับความพึงพอใจต่องานสูง

- มิติงานหลักเกี่ยวข้องกับสภาพทางจิตวิทยาวิกฤติ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานประกอบกันเป็นการคาดหมายระดับความสำคัญที่ได้รับ ผู้เขียนจึงสามารถที่จะจำแนกปัจจัยที่สนับสนุน “งานที่มีความหมาย” เหล่านั้นที่เป็นความต้องการของพนักงานที่มักเกิดขึ้นเสมอ

- ความแตกต่างของบุคคลใน GNS มีผลกระทบปานกลางตามที่ Hackman and Oldham ได้เสนอไว้ โดยเฉพาะพนักงานที่มี GNS สูงน่าจะมีผลลัพธ์ส่วนตัวและงานเป็นที่น่าพอใจหลังจากประสบกับสภาพทางจิตวิทยาวิกฤติ

- มิติหลักของการเป็นตัวของตัวเองและผลลัพธ์ไม่ได้เกี่ยวข้องกันอย่างชัดเจนกับการสอดคล้องกันของสภาพทางจิตวิทยาวิกฤติเกี่ยวกับความรับผิดชอบและความรู้ด้านผลลัพธ์ มิติอื่นบางมิติคาดหมายสภาพเหล่านี้ให้ดีหรือดีกว่า

โดยทั่วไปผลลัพธ์จะแสดงว่า งานที่มีมิติงานหลักสูงจะสัมพันธ์กับระดับของการจูงใจสูง บุคคลที่มี GNS สูงจะตอบสนองต่อประเภทของงานเหล่านี้ได้ดีที่สุด สรุปแล้ว การจูงใจไม่ถือเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ยั่งยืน หรือลักษณะเฉพาะที่บางคนมีมากกว่าคนอื่น แต่คุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงได้นั้นสามารถเพิ่มขึ้น ได้ถ้าลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความ

เหมาะสมและมีความตั้งใจ อย่างไรก็ตาม การวิจัยเปิดเผยว่าความแตกต่างของบางคนส่งผลต่อระดับโอกาสในการกระตุ้นงานที่จะจูงใจพวกเขา GNS เป็นส่วนประกอบของตัวแบบที่ถูกออกแบบมาเพื่อสะท้อนแนวคิดของบุคคลเช่นนั้น

การวิจัยตัวแบบได้ถูกวิจารณ์โดยบางคนเนื่องจากการประเมินคุณลักษณะงานเป็นอัตวิสัยไม่ใช่ทวิสัย นั่นคือ ระดับของคุณลักษณะงานที่อยู่ในงานถูกวัดด้วยคนเรารับรู้และตัดสินงานอย่างไร พวกเขาไม่ได้เป็นคุณสมบัติที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเช่น จำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งวัน หรืออุณหภูมิในที่ทำงาน ด้วยความสัมพันธ์กันอย่างมาของการประเมินเชิงอัตวิสัย ความมีผลของตัวแบบถูกปฏิบัติด้วยประเด็นการจัดระดับจำนวนมากคือ คนสองคนปฏิบัติหน้าที่เดียวกันอาจแตกต่างกันในการประเมินเกี่ยวกับมีความเป็นตัวของตัวเองมากเท่าใด (ยกตัวอย่าง) ที่ปรากฏอยู่ในงาน เช่นเดียวกันกับความเป็นไปได้ที่ผู้ที่มี GNS สูงมักเข้าไปหางานที่มีความซับซ้อนมากกว่า ขณะที่ผู้ที่มี GNS ต่ำมักเข้าหางานที่มีความง่ายมากกว่า ดังนั้น “ประเภทของงาน” และ “ประเภทของคน” ที่ปฏิบัติงานในชีวิตจริงมักถูกทำให้สับสน ถึงกระนั้น การวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบคุณลักษณะงานก็ได้เปิดเผยการค้นพบที่สำคัญบางประการเกี่ยวกับแนวคิดของการจูงใจ แทนที่จะพยายามบังคับและเลือกผู้สมัครงานที่ถูกชักจูงอย่างสูง องค์กรยังสามารถออกแบบงานในลักษณะที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการจูงใจ สิ่งที่เกี่ยวข้องก็คือ องค์กรไม่จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการที่จะบ่งชี้พนักงานที่ถูกจูงใจ ขณะที่ออกแบบงาน องค์กรสามารถช่วยให้ได้รับผลมากมายที่พยายามจะบรรลุได้

จากทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่า ความพอใจในงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนทำงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

2. ระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

2.1 ความเป็นมา

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549: 1) กล่าวถึงความเป็นมาของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าเป็นกระทรวงที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักประกันความมั่นคง ให้คนไทยสามารถเข้าถึงตามสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการสร้างหลักประกันและประสิทธิภาพในการกระจายโอกาสและทรัพยากรเพื่อให้เกิดความพอเพียงแก่คนในสังคม สร้างภูมิคุ้มกัน ป้องกัน และฟื้นฟูให้สถาบันครอบครัวและชุมชนมีความเข้มแข็ง

เพื่อสร้างหลักประกันพื้นฐานของสังคมให้มีความเข้มแข็งและมีความสามารถในการยืนอยู่ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกได้อย่างมั่นคง

เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงได้ริเริ่มโครงการศึกษาการสร้างและพัฒนาระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ 2547 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินงานในระยะแรกเป็นการศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดทางสังคมที่สามารถระบุกลไกการเตือนภัยทางสังคมและนำไปสู่การพัฒนาาระบบสารสนเทศในการเตือนภัยทางสังคม รวมทั้งกำหนดนโยบายแผนงาน วิธีการดำเนินงานและแนวทางป้องกัน เพื่อให้กลไกของรัฐ สามารถเฝ้าระวังและเตือนภัยให้กับสังคม รวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยที่กระบวนการและขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

ความคาดหวังที่สำคัญของมวลมนุษยชาติในลำดับต้น ๆ คือการใช้ชีวิตที่เปี่ยมไปด้วยความสุข ปราศจากอันตรายและการคุกคามด้วยประการใด ๆ ยิ่งไปกว่านั้นคือ ได้รับการตอบสนองความใฝ่ฝันตามท่วงทำนองของชีวิต

เพื่อให้บังเกิดวิถีสันติเป็นปกตินี้ รัฐได้กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์และกติกามากมาย เพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่ถือปฏิบัติ รวมถึงความร่วมมือร่วมใจของพลเมืองที่ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว

อย่างไรก็ดี ในโลกแห่งความเป็นจริง มักมิได้ราบเรียบ บางครั้งอาจจะเกิดเหตุสุดวิสัยขึ้นได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของบุคคล ชุมชน และสังคมโดยรวม อาทิ การแพร่ระบาดของกระบวนการค้ายาเสพติด พฤติกรรมการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ความรุนแรงในครอบครัว รวมถึงภัยธรรมชาติที่ไม่คาดคิดมาก่อน เช่น แผ่นดินไหว โคลนถล่ม คลื่นยักษ์ วัตภัย ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดนี้ถ้ามีระบบการเฝ้าระวังที่มีประสิทธิภาพ ย่อมนำมาซึ่งการเตือนภัยที่ฉับไวและทั่วถึง ผลที่ได้คือการลดความสูญเสียทางสังคม รวมถึงสร้างความผาสุกขึ้นโดยรวม

2.2 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเฝ้าระวัง

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2549: 2-1) ได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเฝ้าระวังไว้ว่า นับแต่อดีต คนไทยคุ้นเคยกับการเฝ้าระวังเป็นอย่างดี เห็นได้จากอุปกรณ์เครื่องใช้ในชีวิตประจำวันที่สะท้อนถึงระบบการเฝ้าระวัง เช่น กระปวนผูกคอสัตว์เลี้ยงอย่างวัว ควาย เพื่อบอกตำแหน่ง คอกเลี้ยงสัตว์ที่ทำหน้าที่ป้องกันโจร

ขโมยมาแอบต้อนหนียามค่ำคืน รวมถึงระบบเวรยามที่มีการเดินตรวจตราไฟฟ้และป้องกัน
เหตุร้าย เห็นได้ว่าระบบการเฝ้าระวังนั้นมีมาช้านานและมักเป็นการเฝ้าระวังเชิงกายภาพ

แต่การเฝ้าระวังที่มีพัฒนาการเป็นรูปธรรมมากที่สุดได้แก่ การเฝ้าระวังทาง
สาธารณสุข โดยผู้ที่มีชื่อเสียงด้านการบุกเบิกของโลกได้แก่ ลีมูเอล แซททัก (Lemuel Shattuck) และ
วิลเลียม ฟาร์ (William Farr) โดย แซททัก (1850) พิมพ์เอกสารเรื่อง “The Massachusetts Sanitary
Commission” ซึ่งในรายงานดังกล่าวกล่าวถึง ภาวะการตาย ภาวะการแพร่กระจายของโรคระบาด
โดยมีข้อเสนอสำคัญให้ทำการเก็บข้อมูลแยกตามอายุ เพศ อาชีพ สถานะทางเศรษฐกิจ และที่อยู่
อาศัย ส่วนวิลเลียม ฟาร์ (1839-1879) ได้ใช้บทบาทที่ต้องดูแลหน่วยสถิติ กองทะเบียนทั่วไปของ
ประเทศอังกฤษ ทำการรวบรวมสถิติที่จำเป็น การวัดผลข้อมูล และประเมินผลข้อมูล โดยแจ้งข้อมูล
ดังกล่าวแก่ผู้บริหารงานด้านสุขภาพและสาธารณสุขทราบ หลังจากนั้นระบบการเฝ้าระวังทาง
สาธารณสุขก็แพร่หลาย และได้รับความนิยมในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีการพัฒนางานสถิติใน
รายละเอียดจนอาจจะกล่าวได้ว่า โรคระบาดที่ร้ายแรงทุกชนิดล้วนมีระบบการเฝ้าระวังรองรับแทบ
ทั้งสิ้น สำหรับหลักการเกี่ยวกับการเฝ้าระวังโรคติดต่อมี 3 ประการ คือ (1) ระบบการรวบรวม
ข้อมูลที่มีความเป็นระบบ ครอบคลุมปัจจัยสำคัญ (2) ระบบการประมวลผลและประเมินข้อมูลที่มี
ความเที่ยงตรง ปราศจากอคติ และ (3) การเผยแพร่ข้อมูลที่จำเป็น เพื่อการแก้ปัญหาที่ถูกจุด

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า “การเฝ้าระวังคือ ระบบและกลไกที่สร้างขึ้นเพื่อติดตาม
สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อใช้ในการวางแผน ควบคุม ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือ
นำไปใช้เพื่อการดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ”

2.3 ความสำคัญของการเฝ้าระวังทางสังคม

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ (2549 : 2) ได้ให้ความสำคัญของการเฝ้าระวังทางสังคมว่า เป็นเรื่องของระบบและ
กลไกที่สร้างขึ้นเพื่อติดตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อใช้ในการวางแผนควบคุม ป้องกัน
ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือนำไปใช้เพื่อการดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามดังกล่าว อาจจำแนกได้ว่าองค์ประกอบสำคัญของการเฝ้าระวัง
ประกอบด้วย

1. บุคลากร คือ บุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนหรืออบรมเป็นการเฉพาะในองค์ความรู้
เกี่ยวกับการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
2. สถานการณ์ที่ต้องเฝ้าระวัง หรือเหตุการณ์สำคัญที่สามารถบ่งชี้ถึงปัญหา ทั้งนี้
อาจหมายรวมถึงการเฝ้าระวังประชากรกลุ่มเสี่ยง (Population At Risk) ด้วย
3. เครื่องมือการรวบรวมข้อมูลที่มีมาตรฐานเดียวกัน

4. ระบบการประมวลผลที่ได้รับการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับแต่ละสังคม
 5. การรายงานที่เป็นระบบ โดยใช้ฐานข้อมูลที่จัดเก็บมาเป็นแหล่งอ้างอิง
 จะเห็นได้ว่ากลไกการเฝ้าระวังทางสังคมให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล (Data) ที่มีการจัดเก็บอย่างน่าเชื่อถือ เพื่อนำไปสู่สารสนเทศ (Information) ที่ใช้ในการพยากรณ์หรือ
 คาดการณ์สภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยประโยชน์ของการเฝ้าระวังมีดังนี้

1. สามารถเข้าใจถึงจิตวิทยาสังคม พฤติกรรมทางสังคม ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่
 เป็นอยู่

2. สามารถคาดการณ์ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น
3. สามารถจำแนกกลุ่มเสี่ยง ตลอดจนพื้นที่เสี่ยง
4. สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต
5. สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ มาตรการ ตลอดจนการริเริ่มโครงการที่จำเป็น
6. สามารถชี้แนะปฏิบัติให้กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเสี่ยง รับรู้ถึงปัญหา

2.4 องค์ประกอบของการเฝ้าระวัง

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
 ของมนุษย์ (2554: 2) ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของการเฝ้าระวังไว้ดังนี้

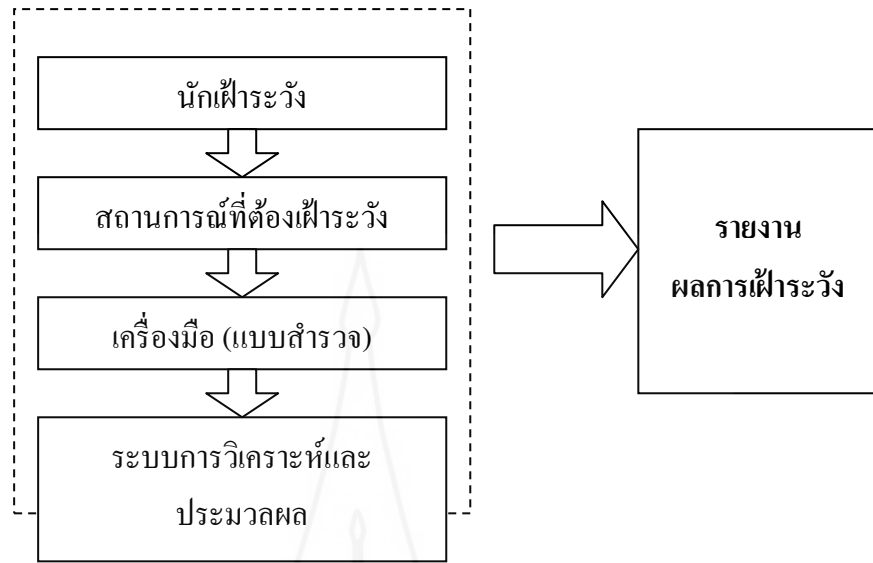
1. บุคลากรที่เป็นกลไกการเฝ้าระวัง ในที่นี้บุคลากรนั้นต้องมีความรู้ความสามารถ
 หรือได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษ ซึ่งบุคลากรนั้นต้องมีหน้าที่เป็นการเฉพาะ และทำงานเป็นทีมได้
 อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรนั้นต้องทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และ
 มีระบบการส่งข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สถานการณ์ที่ต้องเฝ้าระวัง หมายถึง ประเด็นหรือเหตุการณ์ที่สำคัญ และ
 สามารถบ่งชี้ถึงปัญหา หรือคาดว่าจะเกิดปัญหาหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ต้องมีลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกัน
 ง่ายต่อการใช้งาน เช่น แบบสำรวจความคิดเห็น

4. ระบบการประมวลผลที่ได้รับการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับแต่ละสังคม
 โดยการแปลผลนั้นต้องเชื่อถือได้

5. การรายงานผลที่เป็นระบบ โดยใช้ฐานข้อมูลที่จัดเก็บมาเป็นแหล่งอ้างอิงสำคัญ
 ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของการเฝ้าระวังทางสังคม

2.5 ประโยชน์ทางการเฝ้าระวัง

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554: 3) อธิบายถึงประโยชน์ของการเฝ้าระวังไว้ว่า ในสังคมที่มีระบบการเฝ้าระวังทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีเจ้าภาพหลักดำเนินการ ทั้งนี้ในมุมมองของคนทั่วไปมักให้ความสำคัญกับการเฝ้าระวังน้อยกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว อาทิ สังคมไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับระบบเตือนภัยคลื่นยักษ์สึนามิ มองว่าเป็นการลงทุนที่เปล่าประโยชน์ จนกระทั่งเกิดคลื่นยักษ์สึนามิแล้วมีผู้เสียชีวิตหลายพันศพจึงเห็นประโยชน์

การเฝ้าระวังทางสังคมก็เช่นเดียวกัน ในปัจจุบันยังมีความสำคัญน้อยกว่าการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าทางสังคม อย่างไรก็ตาม ภายใต้กระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ระบบการวิเคราะห์ การแปลผลค่อนข้างง่ายเมื่อเทียบกับอดีต ดังนั้นการมีข้อมูลข่าวสารสาระความรู้ที่เพียงพอเฝ้าระวังระบบสามารถพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าได้ การให้ความสำคัญต่อการเฝ้าระวังจึงมีมากขึ้น สามารถสรุปประโยชน์ได้โดยสังเขปดังนี้

1. สามารถเข้าใจถึงจิตวิทยาสังคม พฤติกรรมทางสังคมของประชาชนภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน
2. สามารถเข้าใจถึงผลกระทบอันเนื่องมาจากสถานการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ทั้งนี้ผลกระทบดังกล่าวอาจมีผลได้ทั้งในระยะสั้นหรือในระยะยาว ทั้งผลโดยตรงและผลโดยอ้อม

3. สามารถจำแนกปัจจัยเสี่ยง กลุ่มเสี่ยงจากประเด็นปัญหาทางสังคมตามลักษณะของพื้นที่
4. สามารถคาดการณ์ เหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่
5. สามารถตัดสินใจ กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน กำหนดมาตรการ ตลอดจนการริเริ่มโครงการที่จำเป็นในการแก้ปัญหาทางสังคม โดยอาศัยฐานข้อมูลที่เป็นระบบ และการวิเคราะห์แปลผลที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้
6. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเสี่ยง สามารถรับรู้ถึงสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ตนเองประสบอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ทั้งในมิติของการเผชิญหน้ากับปัญหา หรือการหลีกเลี่ยงปัญหา และถือเป็นการลดต้นทุนทางโอกาส (Opportunity Cost) ของประชาชนที่ได้รับผลกระทบ

2.6 การเตือนภัยทางสังคม

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554 : 4) กล่าวถึงการเตือนภัยทางสังคมว่า นับแต่อดีตอีกเช่นกันที่คนไทยคุ้นเคยกับระบบเตือนภัย เช่น การตีเกราะเคาะไม้เพื่อบอกถึงการเกิดเหตุร้าย การผูกข้อความติดกับขานกพิราบเพื่อบินไปบอกกล่าวกับคนที่เกี่ยวข้อง หรือการสื่อสารอื่น ๆ เท่าที่จะคิดได้ เช่น การติดประกาศแจ้งเตือนตามที่สาธารณะต่าง ๆ การประกาศผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน เป็นต้น

ดังนั้นการเตือนภัยจึงหมายถึง “สาระสำคัญที่บ่งบอกถึงอันตราย หรือแนวโน้มของอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ การเตือนภัยดังกล่าวอาจกระทำโดยผู้มีหน้าที่โดยตรง หรือผู้พบเห็นเหตุการณ์ก็ได้ โดยการส่งข้อมูล ข่าวสาร ที่ผ่านการวิเคราะห์หรือตรวจสอบความถูกต้องแล้วถึงผู้มีอำนาจที่มีหน้าที่บรรเทาปัญหาโดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสาธารณชนที่ต้องรับผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น”

รูปธรรมที่ชัดเจนของการเตือนภัยคือ การเตือนภัยไฟไหม้ ที่ผู้พบเห็นเหตุการณ์ได้ร้องตะโกนบอกชาวบ้านในละแวกข้างเคียง และเมื่อประชาชนเห็นว่าเป็นไฟไหม้จริง จึงโทรศัพท์ไปบอกพนักงานดับเพลิง และเมื่อพนักงานดับเพลิงมาถึงสถานที่เกิดเหตุแล้ว จึงทำการควบคุมเพลิง ในทางสังคมก็เช่นเดียวกัน ในบางพื้นที่พบว่ามีส่วนประชากรหย่าร้างสูง การแต่งงานต่ำ และไม่มีบุตร สามารถทำนายอนาคตได้ว่าประชาชนเหล่านี้เมื่อสูงอายุจะเป็นปัญหาทางสังคมอันเนื่องจากการขาดบุตรหลานดูแล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเตรียมระบบรองรับ เช่นสถานรับเลี้ยงคนชราที่ปราศจากคนดูแล เป็นต้น ดังนั้นองค์ประกอบของการเตือนภัยจึงมีดังนี้

1. มีสาระสำคัญของการเตือนภัย กล่าวคือ ต้องเป็นเรื่องที่สำคัญและอาจก่อผลกระทบวงกว้าง และไม่อาจควบคุมได้ หรือมีการแพร่ระบาดถ้าปราศจากการเตือนภัย

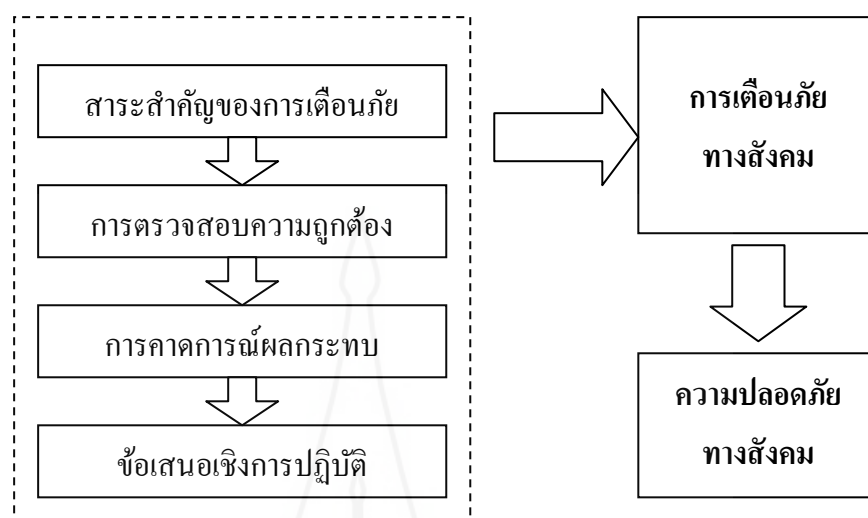
2. มีการตรวจสอบความถูกต้อง กล่าวคือ สาระสำคัญของการเตือนภัยที่ประกาศออกไปต้องเป็นเรื่องจริง เกิดขึ้นแล้วหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น การตรวจสอบความถูกต้องควรทำโดยผู้เกี่ยวข้องมีอำนาจหน้าที่โดยตรง มีลักษณะเป็นศูนย์กลางของข่าวสาร

3. การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือระยะยาว ทั้งผลกระทบโดยตรงหรือทางอ้อม การคาดการณ์ดังกล่าวต้องคาดการณ์ถึงผลเสียหายอันเนื่องจากการเตือนภัยด้วย

4. ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ต้องมีรูปธรรมในการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำได้ง่าย อาทิ การแจ้งเหตุไฟไหม้ในตึก ต้องชี้ทางออก และวิธีไปถึงทางออกโดยปลอดภัย รวมถึงข้อควรระวัง อันเนื่องจากการปฏิบัติตามข้อเสนอด้วย

กล่าวโดยสรุป การเตือนภัยทางสังคมเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง เพราะอาจเกิดผลกระทบข้างเคียงขึ้นได้ ดังภาพที่ 2.5





ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบของการเตือนภัยทางสังคม

2.7 บทบาทการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554 : 6) ได้กล่าวถึงบทบาทการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมว่า ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พบว่า มีปัจจัยทางสังคมมากมายที่นำไปสู่ปัญหาทางสังคมที่ยากต่อการแก้ไข แต่ในขณะเดียวกันถ้าตรวจพบและแก้ไขตั้งแต่เริ่มต้น ปัญหาที่ใหญ่กว่าก็ไม่เกิดขึ้น

เมื่อประมาณ 15 ปีที่แล้ว ประเทศไทยเพิ่งรู้จักโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ที่มีชื่อเรียกว่า “เอดส์” แต่ในสมัยนั้นเราไม่กล้าพูดถึง ไม่กล้ารณรงค์ เพราะกลัวว่าจะมีผลกระทบต่อการท่องเที่ยว กลัวเสียรายได้ กลัวเสียภาพลักษณ์ของประเทศ จนทำให้การแพร่ระบาดของเชื้อเอชไอวีเป็นไปอย่างกว้างขวาง ทั้งในหมู่ผู้ค้าบริการทางเพศ ผู้ใช้แรงงาน แม่บ้าน ข้าราชการ ตลอดจนเด็กและเยาวชน จนกระทั่งเมื่อ 5-10 ปีที่ผ่านมาจึงได้มีการรณรงค์อย่างจริงจัง ผลที่เกิดขึ้นคือ อัตราการติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มผู้ค้าบริการทางเพศลดลง แต่มาเพิ่มขึ้นในกลุ่มเด็กและเยาวชน

จากตัวอย่างที่ยกมาชี้ให้เห็นว่า ถ้ามีการเฝ้าระวังและเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถลดปัญหาและความรุนแรงของปัญหาได้ ทั้งนี้ถือเป็นประสบการณ์ทางสังคมที่ต้องศึกษา เพื่อป้องกันประวัติศาสตร์ซ้ำรอย

ดังนั้น กลไกการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย อย่างไรก็ตามเนื่องจากสังคมไทยมีขอบเขตกว้างขวางและซับซ้อน บุคลากรด้านการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จึงมีอยู่ 4 กลุ่มด้วยกันดังนี้

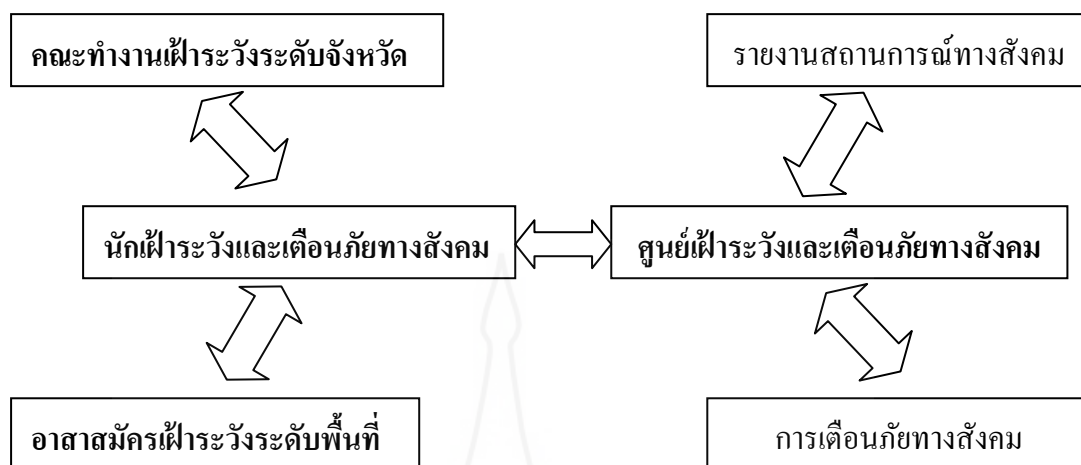
1. นักเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมระดับพื้นที่ เป็นบุคลากรที่ได้รับการอบรม โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สถิติเบื้องต้น การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีบทบาทมีหน้าที่ ซึ่งประจำตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ คอยสอดส่องปัญหาต่าง ๆ พร้อมกันนั้น ต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้เครื่องมือทางสังคมที่ถูกออกแบบเพื่อการเฝ้าระวัง สามารถทำงานเป็นทีมได้และเข้าใจถึงพันธกิจในภาพรวม

2. อาสาสมัครเฝ้าระวังทางสังคม คือบุคคลที่มีจิตสาธารณะ ห่วงใยทางสังคม และอาสาทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล โดยได้รับการอบรมด้านการเก็บข้อมูล การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และการทำความเข้าใจในแบบสำรวจที่ได้รับมอบหมาย

3. คณะทำงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีการจัดตั้งในรูปแบบขององค์กร อาจมีขอบเขตการดูแลในระดับจังหวัด ทำหน้าที่ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตัวเองในการกำหนดประเด็นในการเฝ้าระวังทางสังคม

4. ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม คือ หน่วยงานในกำกับของรัฐทำหน้าที่ประมวลข้อมูลที่ได้รับจากนักเฝ้าระวังทั่วประเทศ เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเตือนภัยทางสังคมให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ

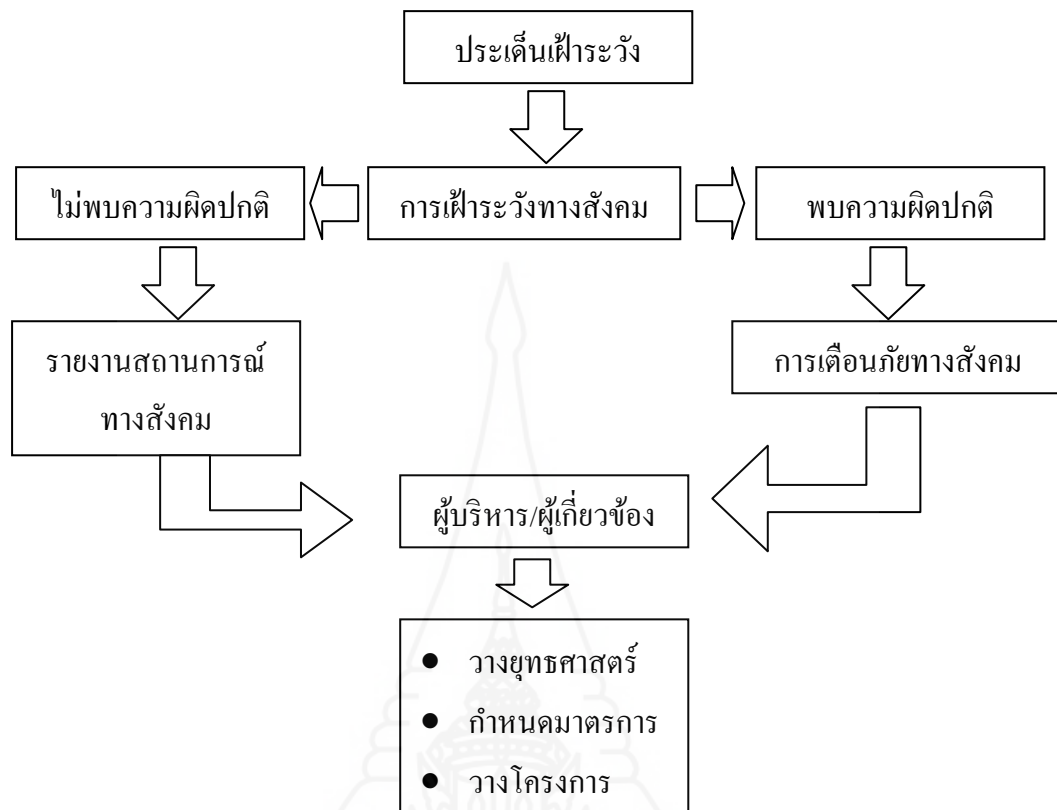
สำหรับการเชื่อมโยงพันธกิจระหว่างบุคลากร มีการส่งและรับข้อมูลจากส่วนกลางและส่วนจังหวัด โดยกลไกสำคัญของกิจกรรมเฝ้าระวังทางสังคมอยู่ที่นักเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่ต้องรับรู้เทคโนโลยี เครื่องมือ และเชื่อมโยงข้อมูลสู่ส่วนกลาง ในขณะเดียวกัน ต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดข้อมูลให้กับคณะทำงานเฝ้าระวังระดับจังหวัด ถึงทิศทางการเฝ้าระวัง พร้อมกันนั้นก็รับฟังประเด็นปัญหาเฉพาะของแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้างมาตรวัดและเครื่องมือที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของตนเอง นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่บริหารจัดการจัดเก็บข้อมูลของอาสาสมัครเฝ้าระวังระดับพื้นที่ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ตรงกับประเด็นของการสำรวจ พร้อมทั้งการเชื่อมโยงบทบาทได้ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 การเชื่อมโยงกิจกรรมของบุคลากรด้านการผังมระวังและเตือนภัยทางสังคม

2.8 ระบบการผังมระวังและเตือนภัยทางสังคม

ศูนย์ผังมระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554 : 7) กล่าวว่า ระบบมีความหมายในเชิงลำดับ ขั้นตอนของการดำเนินการ เมื่อรวมกับการผังมระวังและเตือนภัยทางสังคม จึงอาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ประเด็นที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปลผล นำเสนอรายงาน และในกรณีที่คาดการณ์แนวโน้มว่าจะก่อความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณะอาจต้องทำการเตือนภัยทางสังคม มีลำดับขั้นตอน ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

2.9 การเตือนภัยทางสังคม

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554 : 10) อธิบายว่า ในการค้นพบข้อมูลทุกครั้งไม่จำเป็นต้องเตือนภัยทุกครั้ง เว้นแต่ข้อมูลที่ค้นพบมีแนวโน้มที่จะรุนแรงขึ้น หรือไม่สามารถควบคุมได้ภายใต้การดำเนินการตามปกติ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินใจที่จะต้องเตือนภัยมีดังนี้

1. รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เบี่ยงเบน ไปจากบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งนี้การเบี่ยงเบนดังกล่าวต้องมีสถานะเป็นลบหรือด้านเสีย อาทิเช่นการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร หรือไม่มีความพร้อม อาจนำมาซึ่งการไม่พร้อมในการเลี้ยงดูบุตร เห็นได้จากข่าวแม่ใจร้าย ที่ปรากฏขึ้นบ่อยครั้ง
2. รู้ถึงอัตราเพิ่มของปัญหาที่สูงกว่าการขยายขอบเขตการแก้ปัญหาของกิจกรรม ซึ่งหมายถึงแม้ว่ากลไกการแก้ปัญหาจะมีอยู่แล้ว แต่สภาพปัญหามีมากกว่ากลไกการแก้ปัญหาที่จะรองรับยอมเกิดปัญหาขึ้นได้ อาทิเช่นในพื้นที่ตามแนวชายแดน ที่มีอัตราการเพิ่มของนักเรียนสูงขึ้น ในขณะที่มีอัตราครุจำกัด เมื่อปริมาณเด็กมากขึ้น สัดส่วนครูต่อนักเรียนก็เพิ่มสูงขึ้น

จนครูไม่สามารถดูแลเด็กได้ทั่วถึง ทำให้คุณภาพการเรียนของนักเรียนต่ำ และส่งผลถึงคุณภาพของบุคลากรของประเทศโดยรวมด้วย

3. รู้ถึงโครงสร้างและกลไกการดำเนินการตามปกติ ว่าไม่สามารถรองรับปัญหาที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น อาทิเช่นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุที่ไม่มีครอบครัว ซึ่งในภาวะหนึ่งคนเหล่านี้ไม่อาจช่วยเหลือตนเองได้ ถ้าไม่มีการจัดระบบรองรับ

2.10 หลักการเตือนภัยทางสังคม

ศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554 : 11) ได้กล่าวถึงการเตือนภัย เรามักนึกถึงเสียงหวอที่ดังขึ้นขณะมีเครื่องบินทิ้งระเบิด หรือเสียงหวอที่ดังขึ้นขณะที่ไฟกำลังไหม้ตึกอาคาร ส่วนถ้าตึกหรืออาคารไหนที่มีการซ่อมหนีไฟเป็นประจำก็จะต้องมีการเตือนซ้ำอีกว่า “นี่ไม่ใช่การซ่อม” และสำหรับการเตือนภัยทางสังคม มีวิธีการดังนี้

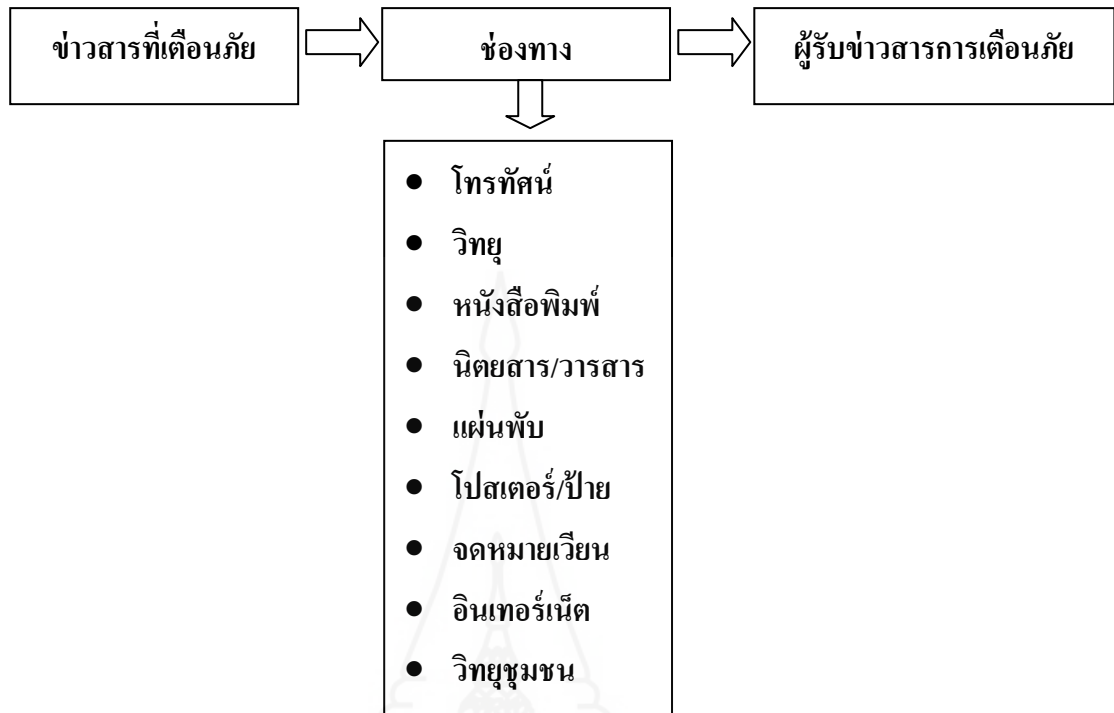
1. การเตือนภัยทางสังคมต้องกระทำโดยศูนย์กลางของส่วนที่เกี่ยวข้อง เพราะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลอย่างถี่ถ้วน รอบด้าน และคำนึงถึงความปลอดภัยสาธารณะ อาจกล่าวง่าย ๆ ก็คือต้องมีลักษณะการแถลงอย่างเป็นทางการ

2. การเตือนภัยต้องเข้าใจง่าย ปฏิบัติตามได้ง่าย อาจมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ อาทิ การประกาศว่า พื้นที่เสี่ยงภัยสูงสุดเป็นสีแดง พื้นที่ที่ต้องเฝ้าระวังเป็นสีเหลือง และพื้นที่ปลอดภัยเป็นสีเขียว อย่างไรก็ตาม การเตือนภัยนั้นถ้าผู้รับการเตือนภัยไม่เข้าใจก็ย่อมไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ

3. การนำเสนอข้อมูล เพื่อการเตือนภัยทางสังคม ควรนำเสนอเฉพาะข้อมูลที่สำคัญมีความจำเป็นต้องรับรู้ และคำนึงถึงสิทธิของเหยื่อหรือผู้ที่เสียหายอันเนื่องจากการนำเสนอข้อมูล เช่น การเตือนภัยเรื่องผู้ร้ายลุดคร่าข่มขืน และมีเหยื่อเป็นหญิงสาวหลายราย การเตือนภัยในลักษณะนี้ ไม่ควรเปิดเผยชื่อ หน้าตา ที่อยู่ของเหยื่อ เพราะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงได้

2.11 วิธีการเตือนภัยทางสังคม

สุพรรณิ มังคะลี (2530: 11-12) ได้อธิบายถึงการเตือนภัยทางสังคมว่าเป็นเช่นเดียวกับหลักการสื่อสารทั่วไป กล่าวคือจำเป็นต้องมีสาร ช่องทางการส่งสาร และ ผู้รับสาร ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 แสดงวิธีการเตือนภัย

จากแผนภูมิดังกล่าวเมื่อพิจารณาเฉพาะช่องทางการส่งสาร พบว่า มีรูปแบบค่อนข้างหลากหลาย ทั้งสื่อหลักที่กระจายถึงประชาชน ได้กว้างขวางเช่น สื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ สื่อรอง หรือสื่อสนับสนุน ที่เน้นถึงกลุ่มเป้าหมายโดยตรง รวมถึงการผลิตช่องทางสื่อสารด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถใช้หลายสื่อผสมกัน ในลักษณะของชุดสื่อ ดังนี้

1. การเตือนภัยทางสังคมผ่านโทรศัพท์ ซึ่งสามารถทำได้ในรูปแบบของสารคดีสั้น สปอร์ต การแถลงข่าว การส่งข่าวที่จัดทำขึ้นให้กับสถานีโทรศัพท์ การขอความร่วมมือจากสถานีโทรศัพท์ในการจัดทำสื่อ อย่างไรก็ตามสื่อเป็นสื่อที่เห็นทั้งภาพและเสียง ต้องใช้เวลาในการจัดทำและมีค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่ค่อนข้างสูง แต่ในขณะเดียวกันก็เผยแพร่ข่าวสารได้กว้างขวาง
2. การเตือนภัยทางสังคมผ่านวิทยุ เป็นเรื่องของการกระจายเสียง ใช้เวลาในการจัดทำสื่อไม่นานนัก ต้นทุนถูกแต่แพร่หลายได้ไม่กว้างนัก
3. การเตือนภัยทางสังคมผ่านหนังสือพิมพ์ โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์รายวันมักได้ผลดี แต่มีข้อจำกัดคือต้องใช้เวลาตามรอบของการพิมพ์ แต่ประชาชนสามารถอ่านซ้ำและทำความเข้าใจได้ดีกว่า
4. การเตือนภัยทางสังคมผ่านนิตยสาร/วารสาร เป็นการเตือนภัยถึงคนเฉพาะกลุ่มคนในวงการเดียวกัน หรือแวดวงวิชาการเดียวกัน เช่น การตีพิมพ์ผลกระทบของการใช้ยาบางชนิด

ในวารสารทางการแพทย์ เพื่อเตือนให้แพทย์ เกษีชกร ได้รับรู้ถึงผลกระทบข้างเคียงของการใช้ยา ดังกล่าว ทำให้สั่งจ่ายยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเตือนภัยทางสังคมผ่านแผ่นพับ เป็นเอกสารแนะนำวิธีปฏิบัติ เพื่อต้องอยู่ในสถานการณ์ที่เป็นอันตราย เช่น แผ่นพับเตือนภัยเรื่องการใช้ความรุนแรงในสตรี นอกจากอธิบายถึงการหลีกเลี่ยงสถานที่อันตราย แล้วยังแนะนำมูลนิธิสำคัญ หรือหมายเลขโทรศัพท์ที่สำคัญ ไว้ใช้ยามฉุกเฉินด้วย

6. การเตือนภัยทางสังคมผ่านโปสเตอร์/ป้าย เน้นการสื่อสารด้วยข้อมูลเพียงหลักการกว้าง ๆ และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน เน้นรูปแบบสวยงาม ดึงดูดความสนใจ อาทิ โปสเตอร์แนะนำความปลอดภัยในการขับรถ ต้องคาดเข็มขัดนิรภัย ไม่ขับรถเร็ว ไม่โทรศัพท์ เป็นต้น

7. การเตือนภัยทางสังคมผ่านจดหมายเวียน เน้นการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน หรือสายบังคับบัญชา มักเป็นเอกสารที่กระชับ ชัดเจนแบบตรงไปตรงมา

8. การเตือนภัยผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นช่องทางการสื่อสารที่ได้รับความนิยมในช่วงปัจจุบัน เช่นการส่งข้อมูลผ่าน เว็บไซต์ เว็บบอร์ด อีเมล เป็นต้น

9. การเตือนภัยทางสังคมผ่านวิทยุชุมชน หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน เป็นรูปแบบดั้งเดิมที่ยังคงมีประสิทธิภาพถึงปัจจุบัน และในปัจจุบันยังมีระบบการเตือนภัยโดยวิธีดังกล่าวนี้ เช่น การแพร่ระบาดของยูงลาย การอธิบายถึงภัยอันตรายของยาเสพติด เป็นต้น

2.12 ความมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของจิตสาธารณะ (อ้างอิงใน <http://www.raneenoi.com> สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2555)

จิตสาธารณะ (Public mind) หมายถึง จิตสำนึกเพื่อส่วนรวม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสิ่งที่เป็นสาธารณะ ที่มีได้เป็นของผู้หนึ่งผู้ใด ทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ในการบำรุงรักษา ร่วมกัน รวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม มีความรัก ความเอื้ออาทรต่อคนอื่น และการกระทำที่ไม่เสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคม ประเทศชาติ ตลอดจนการทำประโยชน์เพื่อสังคม ลดความขัดแย้งและการให้ขวัญและกำลังใจต่อกันเพื่อให้สังคมเป็นสุข เช่น การดูแลรักษาสมบัติสาธารณะ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ เสาไฟฟ้า สวนสาธารณะ การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง ถนน ชายหาด การรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหาของตนเองและชุมชน ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการมีส่วนร่วมทางความคิด การลงมือกระทำ การคัดค้านสิ่งที่ไม่ถูกต้องในสังคม ตลอดจนการร่วมมือกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา หรือเพื่อแก้ปัญหาโดยที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวม จิตสาธารณะเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากความรู้สึก

นึกคิด หรือการกระทำที่แสดงออกมา โดยพิจารณาจากความรู้ความเข้าใจหรือพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 คือการหลีกเลี่ยงการใช้หรือการกระทำที่จะทำให้เกิดความชำรุดเสียหายต่อส่วนรวมที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม กำหนดตัวชี้วัดจาก

1. การดูแลรักษาของส่วนรวม ใช้ของส่วนรวมแล้วเก็บเข้าที่
2. ลักษณะการใช้ของส่วนรวม รู้จักใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัดและ

ทนุถนอม

องค์ประกอบที่ 2 คือ การถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาของส่วนรวมในวิสัยที่ตนสามารถทำได้ กำหนดตัวชี้วัดจาก

1. การทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อส่วนรวม
2. การรับอาสาที่จะทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม

องค์ประกอบที่ 3 คือ การเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม กำหนดตัวชี้วัดจาก

1. การไม่ยึดครองของส่วนรวมนั้นมาเป็นของตนเอง
2. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้สามารถใช้ของส่วนรวมนั้น

2. จิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม

จิตสาธารณะเพื่อส่วนรวมสามารถกระทำได้ 2 ทาง คือ

1. โดยการรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง รับผิดชอบการกระทำของตนเอง ไม่ให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อส่วนรวม

2. โดยการรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การเข้าไปมีบทบาทในการรักษาประโยชน์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์สังคมส่วนรวม ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งหมาย การยอมรับการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น คนที่มีความรับผิดชอบต้องเป็นคนรู้จักหน้าที่และปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ เช่น

ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ ไม่กระทำชั่ว ไม่ทำให้ตนเองและบุคคลอื่นหรือสังคมเดือดร้อน เช่น

1. ออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง
2. ตั้งใจเล่าเรียน หมั่นใฝ่หาความรู้
3. ประพฤติตนให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

5. มีความประหยัด

6. ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

7. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา พึ่งตนเองได้

ความรับผิดชอบต่อสังคม คือการช่วยเหลือสังคม ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือสังคม
ได้รับความเสียหาย เช่น

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ได้แก่

- 1) ปฏิบัติตามกฎหมาย
- 2) รักษาทรัพย์สินสมบัติของสังคม
- 3) ช่วยเหลือผู้อื่น
- 4) มีความร่วมมือกับคนอื่น

2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่

- 1) เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ ผู้ปกครอง
- 2) ช่วยเหลืองานบ้าน
- 3) รักษาชื่อเสียงของครอบครัว

3. ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ครู อาจารย์ ได้แก่

- 1) ตั้งใจเล่าเรียน
- 2) เชื่อฟังคำสั่งสอนของ ครู อาจารย์
- 3) ปฏิบัติตามระเบียบโรงเรียน
- 4) รักษาทรัพย์สินสมบัติของโรงเรียน

4. ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่

- 1) ช่วยตักเตือนแนะนำเมื่อเพื่อนทำผิด
- 2) ไม่เอาเปรียบเพื่อน ช่วยเหลือเพื่อนอย่างเหมาะสม
- 3) ไม่ทะเลาะกัน ให้อภัยเมื่อเพื่อนทำผิด
- 4) เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

3. ความสำคัญของจิตสาธารณะ

จิตสาธารณะเป็นความรู้สึกรู้จักคิด ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ มีจิตสำนึกว่า
ถ้าทำสิ่งใดแล้วเกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมไม่ควรทำ เนื่องจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเห็นได้ชัดเจน
ว่าเกิดจากการขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมของคนในสังคมเป็นสำคัญ เช่น ปัญหายาเสพติดที่เกิดจาก
ความเห็นแก่ตัวของผู้ชาย ปัญหามลภาวะเป็นพิษในเมืองหลวง การปล่อยน้ำเสียจากโรงงาน สัตว์
น้ำล่าคลองตายเนื่องจากสารพิษ ปัญหาอุบัติเหตุและวินาศภัย ปัญหาทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลาย

ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง ปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในสังคม การใช้ทางเท้าสาธารณะทำประโยชน์ของตนเอง การฉ้อฉลเร่ร่อนในสุกรที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย เป็นต้น คนไทยยังขาดความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างนิสัยและต้องเริ่มต้นจากในบ้าน เมื่อเห็นสิ่งไม่ถูกต้อง ผู้ใหญ่จะต้องบอกเด็กทันที โดยต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ต้องไม่อายุที่จะทำความดี และช่วยกันชมเชยคนทำความดี ดังนั้นควรมาช่วยกันปลูกฝังจิตสาธารณะให้แก่เยาวชนในสังคมได้ตระหนักและเห็นความสำคัญเพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม

4. ลักษณะของผู้มีจิตสาธารณะ (Public Mind)

1. คิดในทางบวก (Positive thinking) คือ คิดในทางที่ดีต่อคนอื่น คนที่คิดบวกมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าคนคิดลบ
2. มีส่วนร่วม (Participation) คือ
 - 1) การมีส่วนร่วมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
 - 2) การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน เกื้อกูล เป็นธรรมชาติ
3. ทำตัวเป็นประโยชน์ (Useful) คือ
 - 1) เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ต่อสาธารณะต่อสังคม
 - 2) ไม่นิ่งเฉย อะไรที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะแม้เพียงเล็กน้อยก็จะทำ (อะไรที่ดิงามก็ให้ลงมือทันที แม้สิ่งนั้นจะเป็นสิ่งเล็กน้อยก็ตาม)
4. ไม่เห็นแก่ตัว (Unselfish) คือ การฝึกเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน แบ่งปันทรัพยากรให้กัน การฝึกที่จะให้ทาน ประกอบด้วย วัตถุทานและธรรมทาน (หัวใจที่มีแต่จะให้ เพราะผู้ให้ยอมเป็นที่รัก)
 - 1) ไม่เห็นแก่ตัว (เห็นแก่ส่วนรวม)
 - 2) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - 3) ไม่คอร์รัปชั่น
 - 4) ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและไม่ให้ผู้อื่นเอาเปรียบเช่นกัน
 - 5) เคารพสิทธิเสรีภาพผู้อื่น
5. มีความเข้าใจ (Understand) คือ
 - 1) เข้าใจผู้อื่น (Empathy)
 - 2) ไม่ทับถมผู้อื่น ไม่ซ้ำเติมผู้อื่น

6. มีใจกว้าง (Broad Mind) คือ

- 1) มีจิตที่กว้างใหญ่ เปิดกว้าง ไม่คับแคบ
- 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) รับฟังข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆ ที่แตกต่างจากคนที่เคยรู้เคยมีมา
- 4) แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ

7. มีความรัก (Love) คือ

- 1) มีความรักมนุษยชาติตามหลักพรหมวิหาร 4
 - * เมตตา (ความรัก ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุข)
 - * กรุณา (ความสงสาร เห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์)
 - * มุทิตา (ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)
 - * อุเบกขา (วางเฉยไม่ลำเอียง)
- 2) มีสังกหัตถ์ 4
 - * ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 - * ปิยวาจา กล่าวด้วยวาจาที่ซาบซึ้ง สุภาพอ่อนหวาน
 - * อัตถจริยา ทำดี ประพฤติดี เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น
 - * สมานัตตตา ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย

8. ตามสมัย (In trend) คือ

- 1) เข้าใจและไม่ตามกระแส โดยปราศจากเหตุผล
- 2) ช่วยเตือนสติให้กับสังคม (ถ้าสังคมคิด-ทำ อะไรที่ไม่ถูกต้องต้องออกมา

วิพากษ์วิจารณ์เตือนสติและชี้แนะเสนอทางออก)

9. มีการสื่อสารที่ดี (Communication) คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ทุกสถานการณ์

สรุปจิตสาธารณะ หมายถึง จิตที่คิดสร้างสรรค์ เป็นกุศล และมุ่งทำกรรมดี ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คิดสร้างสรรค์คือ คิดในทางที่ดี ไม่ทำลายบุคคล สังคม วัฒนธรรม ประเทศชาติและสิ่งแวดล้อม กรรมดี คือ และคำพูดที่มาจากความคิดที่ดี

3. อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.1 ความเป็นมาและความหมายของอาสาสมัคร

คู่มือปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2547 : 5-11) อธิบายถึงความเป็นมาและความหมายของอาสาสมัครไว้ว่า กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ คือ เป็นองค์กรและกลไกระดับชาติในการเอื้ออำนวยและประสานเชื่อมโยงกับภาคีทุกภาคส่วน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีบริการสวัสดิการและคุ้มครองอย่างทั่วถึงเป็นธรรมและเสมอภาค สามารถช่วยเหลือและพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชนให้เป็นสังคมสันติสุข น่าอยู่และยั่งยืน จึงได้มีโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ซึ่งเป็นโครงการหนึ่งที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ดังกล่าว ภายใต้ยุทธศาสตร์การรวมพลังพัฒนาทุนทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกลไกเชื่อมประสานการทำงานของภาครัฐกับประชาชนด้านการพัฒนาสังคมในระดับพื้นที่ให้ครอบคลุม ทัวถึง โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มี อพม. ครอบคลุมหมู่บ้าน/ชุมชน ในเขตเมือง ในปี 2554 มีจำนวน 110,686 คน และจะดำเนินการขยายเครือข่ายให้มีอาสาสมัครที่ร่วมปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสังคมกระจายอยู่ทั่วประเทศประมาณ 3 แสนคน ซึ่งการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นเรื่อง queทุกคนในสังคมต้องร่วมมือกันทั้งในระดับตนเอง (หมายถึง ประชาชนที่อยู่อาศัยในชุมชน) ชุมชน (หมายถึง องค์กรหรือการรวมกลุ่มที่มีอยู่ในชุมชน ได้แก่ กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มผู้นำ ฯลฯ) ภาคสังคม (หมายถึง องค์กรภาคเอกชน ได้แก่ มูลนิธิ สมาคม องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน ชมรมต่าง ๆ และองค์กรภาคธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน และกลุ่มนักธุรกิจ) ภาครัฐ (หมายถึง หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการทำงานในระบบราชการ) และภาควิชาการ (หมายถึง สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ครู อาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ นักเรียน นิสิต นักศึกษา)

ทุกกลุ่มต้องประสานความร่วมมือกัน ด้วยความเข้าใจถึงความพร้อมและข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย เช่น ข้อจำกัดของภาครัฐ ขณะนี้ก็คือการลดกำลังคน ไม่สามารถทำงานใกล้ชิดชุมชนได้อย่างทั่วถึง ทำให้ขาดข้อมูล ข้อเท็จจริง ในขณะที่ภาคประชาชนอยู่ในท้องถิ่นรู้ข้อมูล แต่อาจขาดผู้รู้และงบประมาณในการดำเนินการ ภาคสังคม เป็นกลุ่มที่มีทรัพยากรทั้งคนและเงิน

แต่ไม่รู้ว่าจะนำไปสร้างประโยชน์เพื่อสังคมที่ไหน อย่างไร เป็นต้น ซึ่งการประสานการทำงาน ทั้งด้านข้อมูล ความรู้ ทรัพยากรจะทำให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาสาสมัคร หมายถึง บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน งานอาสาสมัครถือเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัคร ถือเป็นบุคคลที่ควรให้การยกย่อง สรรเสริญ

สังคมไทยยุคปัจจุบันมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปและปัญหาสังคมก็เพิ่มมากขึ้น การแก้ไขปัญหาสังคมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องใกล้ชิดปัญหาและมีการดำเนินการที่ต่อเนื่อง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ประกอบกับปัจจุบันกำลังคนภาครัฐลดลง การมีอาสาสมัครเข้ามาช่วยบรรเทาปัญหาบ้านเมือง จึงนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศชาติ

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในชุมชนอยู่แล้วและสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อท้องถิ่นของตนเอง

3.2 คุณสมบัติ

1. เป็นคนในชุมชน/หมู่บ้าน
2. บรรลุนิติภาวะ
3. สนใจและใส่ใจเรียนรู้ด้านการพัฒนาและด้านข้อมูลข่าวสาร
4. รักท้องถิ่น
5. เชื่อมมั่นในแนวคิด พึ่งตนเอง
6. การศึกษาอ่านออกเขียนได้
7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถสื่อสารเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง
8. เอื้ออาทร และสนใจช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชนและสังคม

3.3 การสรรหา

การสรรหา อพม. ให้แต่ละจังหวัดพิจารณากระบวนการสรรหาเองตามความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์การดำเนินงานอาสาสมัครในแต่ละจังหวัด ซึ่งอาจมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา หรือมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

3.4 การฟื้นฟูสภาพ

การฟื้นฟูสภาพของ อพม. มี 3 ประการ คือ

1. ตาย
2. ลาออก

3. คณะกรรมการอำนวยการโครงการระดับจังหวัดมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีความประพฤติเสียหายอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือความบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่

3.5 สิทธิประโยชน์

อพม. จะได้รับสิทธิประโยชน์ คือ

1. ได้รับวุฒิบัตร
2. มีบัตรประจำตัว
3. ได้รับการเสนอชื่อเพื่อประกาศเกียรติคุณ

4. อพม. ดีเด่นจะได้รับการเสนอชื่อ เพื่อเข้ารับการพิจารณารายชื่อบุคคลผู้มีคุณสมบัติที่พึงจะได้รับ การพิจารณา เพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่ง ดิเรกคุณาภรณ์

3.6 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

คู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) (2547: 17-32) อธิบายถึงบทบาทหน้าที่ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีบทบาท หน้าที่ และภารกิจหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคม ได้แก่ ชี้นำ – ใฝ่ระวัง เชื่อมกลุ่มเดิม – เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และการร่วมใจทำแผนชุมชนดังต่อไปนี้

1. ชี้นำ – ใฝ่ระวัง ในที่นี้หมายถึงการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา ข้อมูลด้านสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ซึ่งภารกิจที่จะนำไปสู่การชี้นำ – ใฝ่ระวัง คือ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การใฝ่ระวัง การส่งเสริมและการแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน โดยผู้ที่มีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลส่วนใหญ่ ทั้งผู้สำรวจและผู้ให้ข้อมูลมักเกิดคำถามเสมอว่า สำรวจไปทำไม สำรวจให้ใคร เอาข้อมูลไปทำอะไร ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ หากชุมชนยังไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน ก็จะส่งผลให้การสำรวจข้อมูลได้ผลไม่ตรงกับความเป็นจริง และจะเป็นเพียงการปฏิบัติภารกิจให้ผ่านๆ ไปเท่านั้น เมื่อนำข้อมูลที่ได้อมาใช้ประโยชน์ ก็จะไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร หากชุมชนได้ทำความเข้าใจกับข้อมูล ประโยชน์ของข้อมูลและความจำเป็นของการสำรวจข้อมูลแล้วก็จะรู้ว่าข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนนั้นๆ โดยตรง

2. เชื่อมกลุ่มเดิม – เสริมสร้างกลุ่มใหม่ อพม. จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสาน การดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันใน การดำเนินงาน ในด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน ซึ่งเป็นไปตาม แนวคิดของโครงการ อพม. คือให้เกิดกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่ จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม – เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือการประสานงาน การส่งต่อผู้รับบริการและ การให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

แนวทางในการประสานงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ (อพม.) เพื่อนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิมเสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ

1. สำรวจกลุ่มอาสาสมัคร หรือกลุ่มเครือข่ายที่มีอยู่ในชุมชนและชุมชน ใกล้เคียง
2. พบปะพูดคุย เพื่อทำความรู้จัก ประสานการดำเนินงาน
3. ประสานผู้นำชุมชนที่ยังไม่มีเครือข่าย เพื่อดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ เกิดเครือข่ายใหม่ในชุมชนนั้น ๆ

3. ร่วมใจทำแผนชุมชน แผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้ การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ภารกิจของ อพม. คือ ควรเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจกัน ระดมความคิด เพื่อจัดทำแผนของ ชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การจัดทำ แผนสวัสดิการชุมชน

แผนชุมชน คือ การกำหนดถึงสิ่งที่ต้องทำเพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของ ชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยสมาชิกในชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันค้นหา เรียนรู้ร่วมกัน กำหนด กิจกรรม พร้อมทั้งใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นเพียงหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนเท่านั้น แผนชุมชนเป็นประโยชน์โดยตรงต่อชุมชน โดยจะ ทำให้ชุมชนรู้ว่า จะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องใด ช่วงเวลาไหน จะได้ประโยชน์อย่างไร ใครจะมีส่วน ร่วม ถ้าต้องขอรับการสนับสนุนจะประสานใคร นอกจากนี้แผนชุมชนยังมีความสำคัญต่อการนำไป กำหนดเป็นแผนในภาพรวมของตำบล อำเภอ จังหวัด และประเทศต่อไปด้วย

บทบาทการมีส่วนร่วมจัดทำแผนชุมชน ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มีดังนี้

1. ประสานหรือหาแนวร่วมเพื่อรวบรวมและจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. ประสานกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน ได้แก่ กลุ่มผู้นำ กรรมการหมู่บ้าน เพื่อผลักดันให้เกิดการชี้แจง ทำความเข้าใจกับประชาชน และเชิญชวนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน

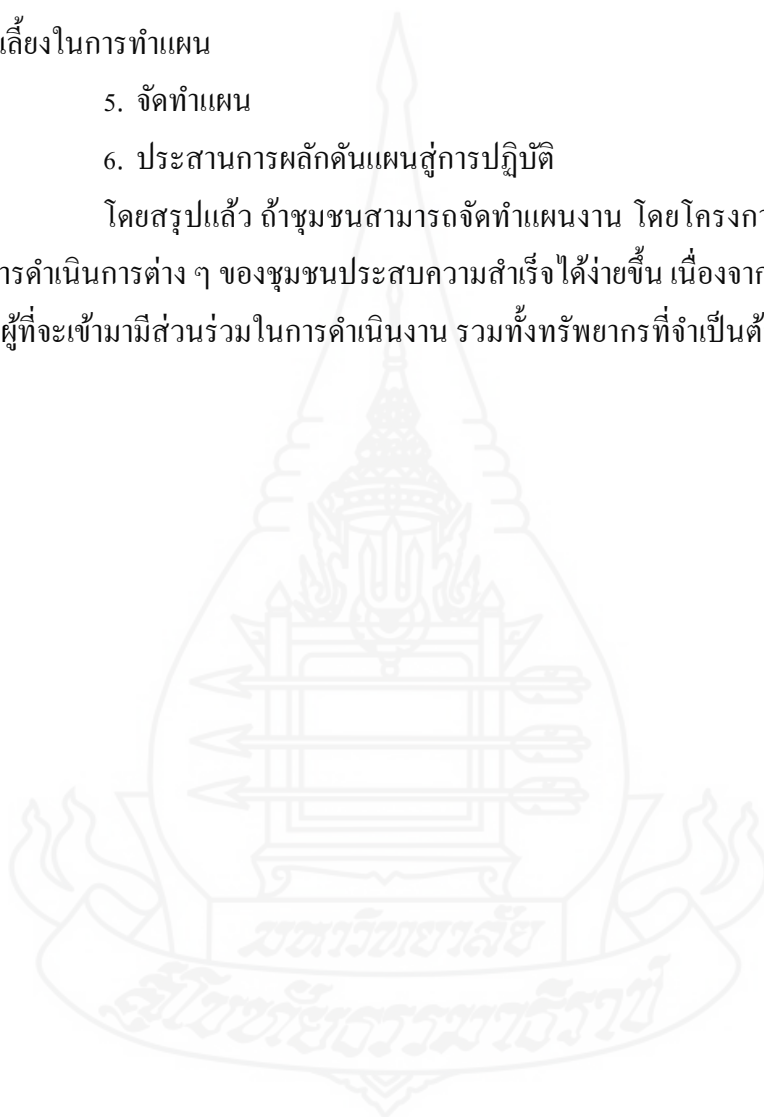
3. ร่วมมือกับกลุ่มผู้นำ กรรมการ จัดเวทีชาวบ้านเพื่อร่วมกันทำแผนชุมชน

4. ประสาน อบต. หน่วยงาน องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมให้คำแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษาในการทำแผน

5. จัดทำแผน

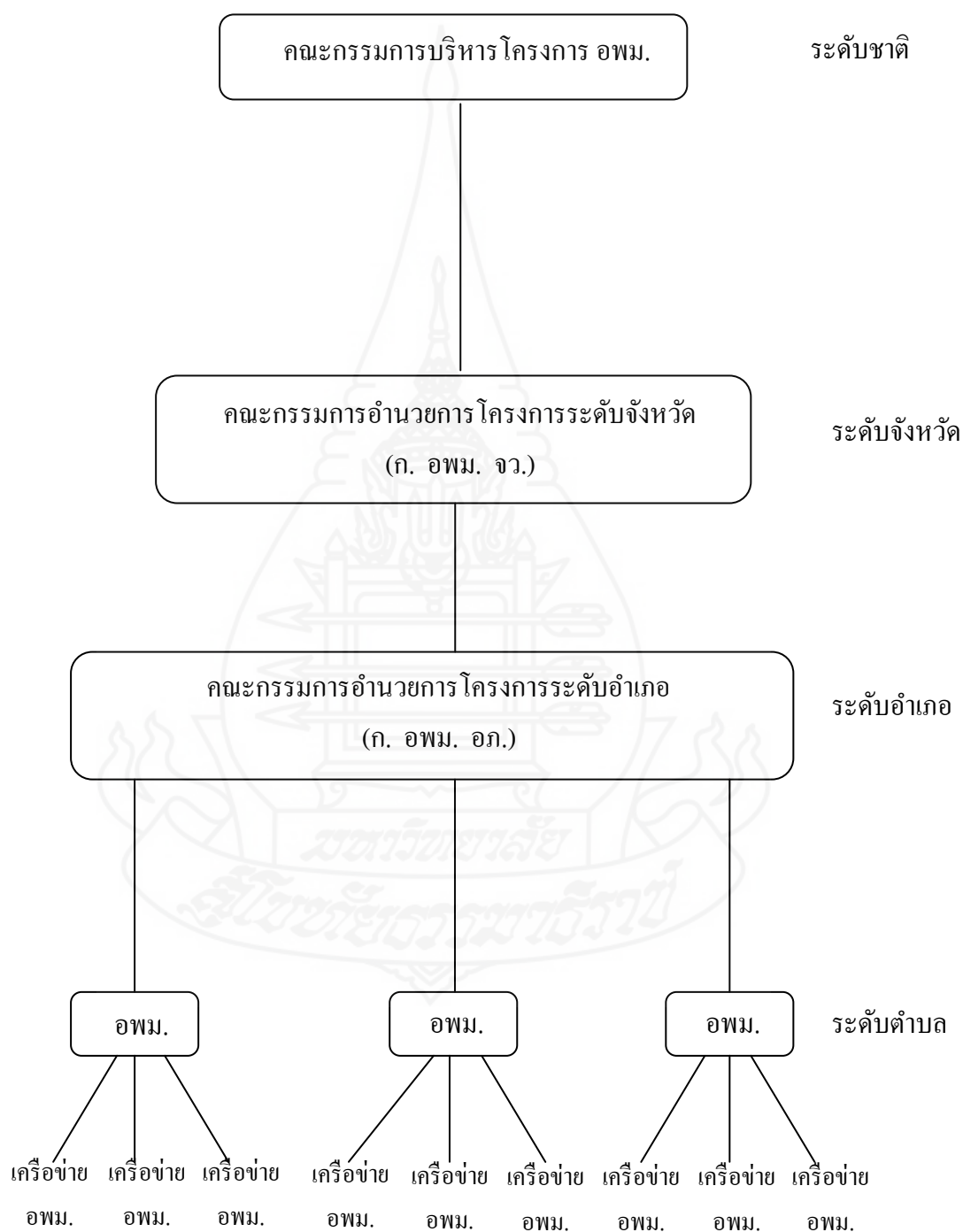
6. ประสานการผลักดันแผนสู่การปฏิบัติ

โดยสรุปแล้ว ถ้าชุมชนสามารถจัดทำแผนงาน โดยโครงการของตนเองได้ก็จะส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ของชุมชนประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น เนื่องจากมีเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ของผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ไว้อย่างชัดเจนนั่นเอง

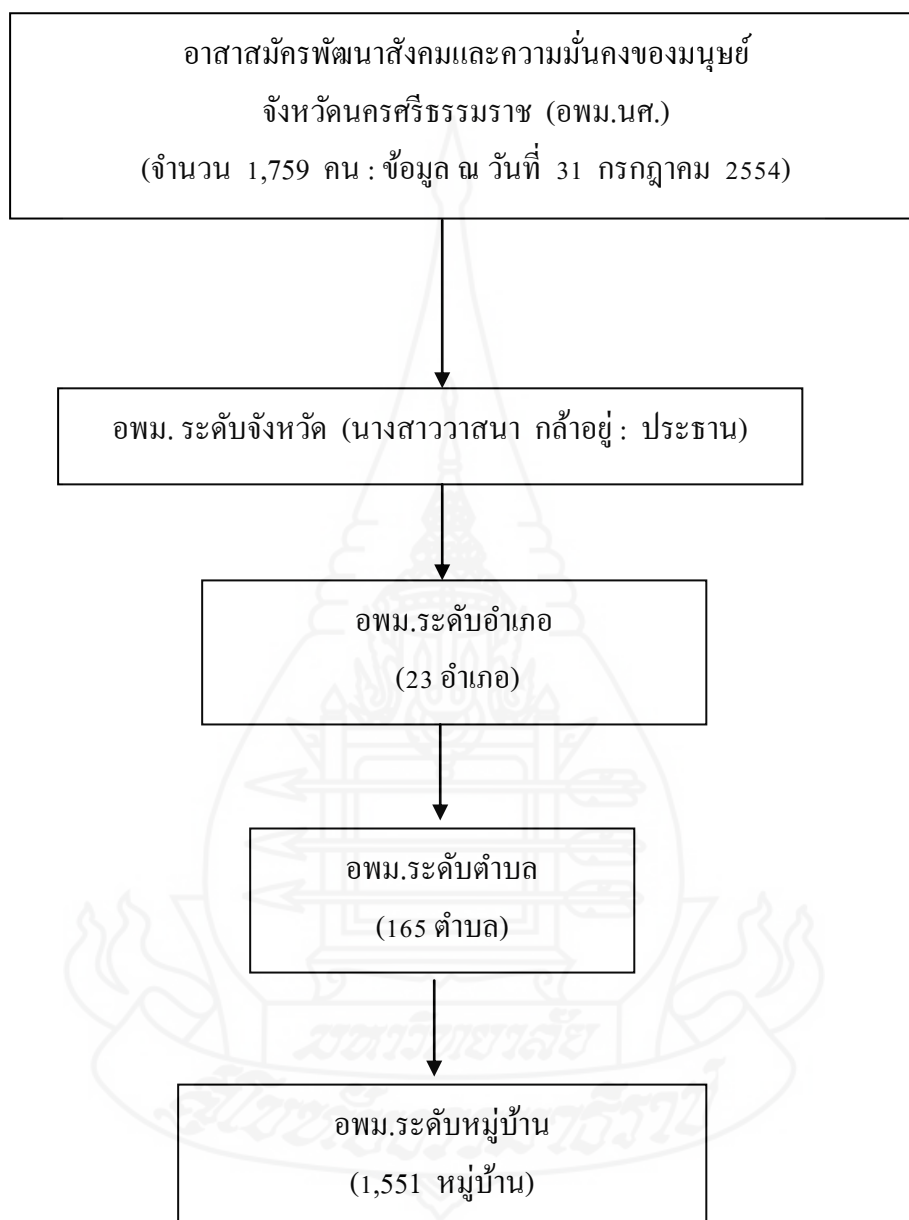


3.7 โครงสร้างหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนผังในการประสานการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



3.8 แผนผังในการประสานการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช



3.9 โครงสร้างคณะกรรมการอำนวยการโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรรมการอำนวยการ โครงการระดับจังหวัด	ประกอบด้วย
1) ผู้ว่าราชการจังหวัด	ประธาน
2) สาธารณสุขจังหวัดหรือผู้แทน	กรรมการ
3) หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน	กรรมการ
4) พัฒนาการจังหวัดหรือผู้แทน	กรรมการ
5) ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม สนับสนุนวิชาการเขต (สสว.) หรือผู้แทน	กรรมการ
6) อาสาสมัครหรือผู้แทน	กรรมการ
7) ผู้แทนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)	กรรมการ
8) ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม หน่วยงานละ 1 คน	กรรมการ
9) ผู้แทน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 1 – 2 คน	กรรมการ
10) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด บทบาทหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
- พิจารณาแนวทางในการสรรหา อพม.	
- พิจารณาในการจัดตั้งกลไกระดับอำเภอเพื่อการประสานงาน และอำนวยความสะดวก	
- ให้คำแนะนำ / แก้ไขปัญหา	
- จัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ / ประสิทธิภาพ	
- พิจารณาการเสนอชื่อเพื่อประกาศเกียรติคุณ	
- พิจารณาสีทธิประโยชน์และสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ	
- จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ / ประสบการณ์ อพม. ระดับจังหวัด	
- ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	

กรรมการอำนวยการระดับอำเภอ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| 1) นายอำเภอ | ประธานกรรมการ |
| 2) ผู้แทนสาธารณสุขอำเภอ | กรรมการ |
| 3) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1 – 2 คน | กรรมการ |
| 4) ผู้แทนหรือผู้ประสานอาสาสมัครในอำเภอ 1 คน | กรรมการ |
| 5) ผู้แทน อพม. 1 – 2 คน | กรรมการ |
| 6) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด | กรรมการและ
เลขานุการ |

บทบาทหน้าที่

- ให้คำแนะนำ / แก้ไขปัญหา
- สนับสนุนการจัดประชุม อพม. ในอำเภอ เพื่อพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น

การเลือกผู้แทนหรือผู้ประสาน

- จัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ / ประสิทธิภาพ
- จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ประสบการณ์ของ อพม.

ในระดับอำเภอ

- พิจารณาการเสนอชื่อเพื่อประกาศเกียรติคุณ
- พิจารณาสีทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- ติดตามผลการดำเนินงาน



3.10 อัตรากำลังของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
นครศรีธรรมราช

จำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวน (คน)
1	เมืองนครศรีธรรมราช	189
2	เข็ชรใหญ่	101
3	ปากพนัง	155
4	ชะอวด	96
5	ทุ่งสง	132
6	ท่าศาลา	108
7	ร่อนพิบูลย์	83
8	สิชล	117
9	ลานสกา	48
10	พิปูน	45
11	หัวไทร	104
12	ทุ่งใหญ่	69
13	ฉวาง	106
14	ขนอม	39
15	นาบอน	36
16	พรหมคีรี	62
17	บางขัน	60
18	ถ้ำพรหมรา	29
19	พระพรหม	40
20	จุฬาภรณ์	29
21	นบพิตำ	38
22	ช้างกลาง	36
23	เฉลิมพระเกียรติ	37
	รวมทั้งหมด	1,759

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2554)

รายชื่อประธานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระดับอำเภอ

ลำดับที่	อำเภอ	ชื่อ - สกุล
1	เมืองนครศรีธรรมราช	นางโสภิตา ยอดสุรางค์
2	เชียรใหญ่	นางพรชिरา ชูแก้ว
3	ปากพนัง	นางจงจิต จูเล่งเส็ง
4	ชะอวด	นางระเบียบ มณีรัตน์
5	ทุ่งสง	นายสมบุญ เป้ในสุข
6	ท่าศาลา	นายประสิทธิ์ ชัยนุรักษ์
7	ร่อนพิบูลย์	นายสุเมธ จรเอียด
8	สิชล	นางสาววาสนา กล้าอยู่
9	ลานสกา	นางมณฑา เชตุวรรณ
10	พิปูน	นายทยามณท์ อินทรีย์วัฒน์
11	หัวไทร	นายหวง ทิพย์บุญแก้ว
12	ทุ่งใหญ่	นายโชคชัย ศิริแก้ว
13	ฉวาง	นายกมล ครอบวิริยะ
14	ขนอม	นางอรชร เพชรภรณ์
15	นาบอน	นายสมพงษ์ นราภรณ์
16	พรหมคีรี	นางแสงเดือน กาญจนอุดม
17	บางขัน	นายสัมพันธ์ กิมเส็ง
18	ถ้าพรธรร	ร.ต.สุภาพร ปราบราย
19	พระพรหม	นางสาววันดี ปิละวัฒน์
20	จุฬาภรณ์	นางวิภาวดี ชูช่วย
21	นบพิตำ	นางศรีัญญา เฟ็งสงค์
22	ช้างกลาง	นางวิไล สุวรรณรัตน์
23	เฉลิมพระเกียรติ	นางสมศรี ดวงสุวรรณ

ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2554)

สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา

จากวรรณกรรมที่ได้ศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ได้ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจากแนวคิดของ เฮอส์สเบอร์ก โอลด์แมนและแฮกแมนและแนวคิดเกี่ยวกับจิตสาธารณะ โดยมีปัจจัยตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้า 2) สัมพันธภาพ 3) ความมีจิตสาธารณะ 4) ความพอใจในหน้าที่งาน

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้สรุปการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จากคู่มือการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย ได้เป็น 4 ประการ ได้แก่ 1) การสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย 2) การประสานงาน 3) การเฝ้าระวัง 4) การรายงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิดา โภพานุรักษ์ (2547) ได้ศึกษาบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่อปัญหาการว่างงานในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า อพม.มีบทบาทในการสำรวจและรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของชุมชน นอกจากนี้ยังมีการประสานงานกับอาสาสมัครอื่นนอกชุมชน ส่วนบทบาทการทำแผนชุมชน พบว่า อพม.มีส่วนร่วมในการกระตุ้นและให้ความร่วมมือกับกลุ่มชาวบ้านในการทำกิจกรรมชุมชน ส่วนระยะเวลาการเป็น อพม.ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะในการทำงาน และการตระหนักในปัญหาการว่างงาน แต่อาชีพและตำแหน่งอาสาสมัครอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะในการทำงาน นอกจากนี้ภูมิปัญญาังไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะในการทำงาน ผลการศึกษายังพบอีกว่า ความรู้และทักษะในการทำงานของ อพม.มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการแก้ไขปัญหาการว่างงานทุกด้าน ทั้งในด้านการสำรวจและรวบรวมข้อมูล การประสานงาน และการมีส่วนร่วมทำแผนชุมชน

จุไรรัตน์ พลเลิศ (2550) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสำรวจข้อมูล การประสานงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาอุปสรรคของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ปัญหาด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทิศนะของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีต่อประโยชน์การ

สร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ กำหนดนโยบายให้มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการในพื้นที่ ควรให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อจะได้มีการกำหนดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ควรมีการสร้างแกนนำอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เชื่อมโยงทุกภาคส่วน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

นพพร ทิพวงศ์ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อพม.อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านการเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ ด้านการร่วมใจทำแผนชุมชน โดยเฉพาะประเด็นชี้เป้า-เฝ้าระวังปฏิบัติมากในด้านการส่งเสริมบริการสังคมเบื้องต้น ปัญหาอุปสรรคของ อพม. พบว่า ภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง โดยปัญหาด้านการดำเนินงาน พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้านมีปัญหาในระดับมาก ส่วนปัญหาด้านบุคลากร ประเด็นการไม่ทราบขอบเขตและการปฏิบัติงานมากกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ส่วนข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมให้ อพม.มีกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ทบทวน หรือจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทิศทางการทำงานของกระทรวงฯ

อมรมิตร มงคลเคหา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ตามสมมุติฐาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการดำเนินงานด้านสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงบวก และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงลบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อเสนอแนะหลักในการศึกษา ได้แก่ ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ ให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนสิทธิ ผลประโยชน์ที่ควรได้รับอย่างเต็มที่ที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ให้เจ้าหน้าที่

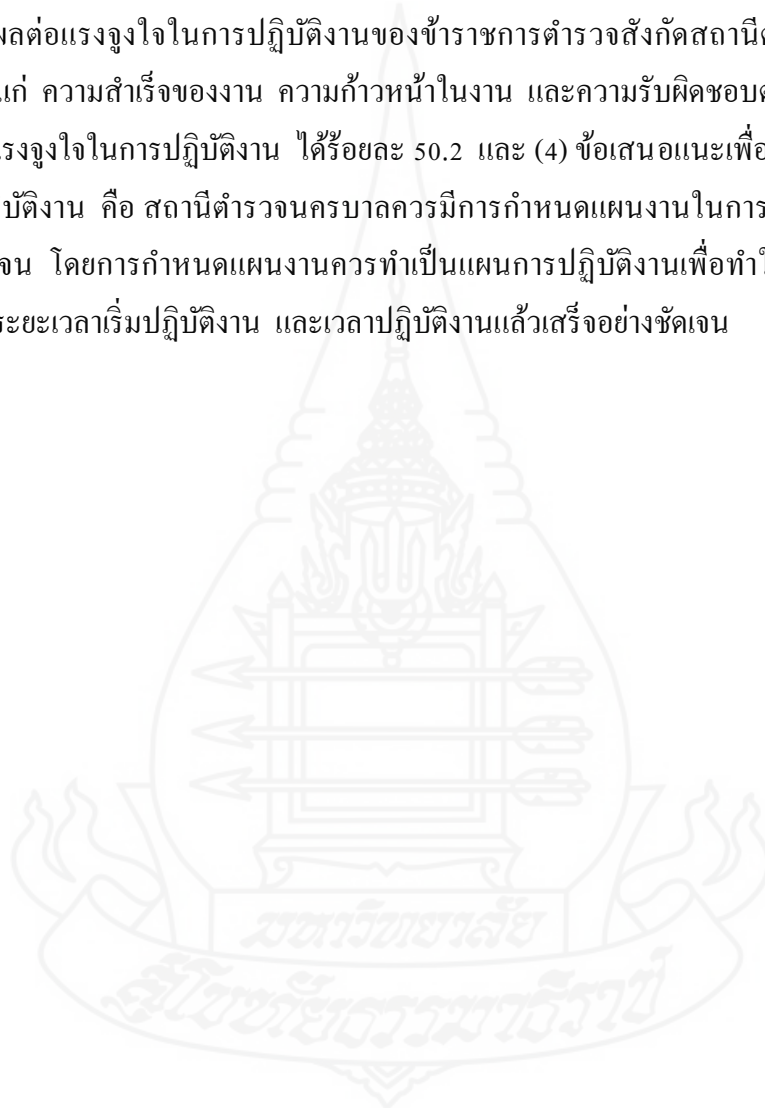
สาธารณสุขเข้ามาให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ คู่มือการทำงานอย่างใกล้ชิด สม่่าเสมอ และควรมีการจัดประชุมอบรมเพิ่มเติมความรู้อย่างสม่ำเสมอ

เกสร ลีมสกุล (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม และองค์กรอิสระ ในจังหวัดพังงา ผลการศึกษา พบว่า (1) ในภาพรวมบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม และองค์กรอิสระในจังหวัดพังงา มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยด้านการมีทิศทาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในงาน และความยอมรับนับถือตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 53.50 ขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

(3) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความก้าวหน้าในงานแก่บุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งกำหนดนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ควรมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วิชัย สีนโตร์มย์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า (1) ในภาพรวม ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับมาก โดยด้านความพยายามในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจจูงใจด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจตามลำดับ ส่วนปัจจัยสุขอนามัย พบว่าด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีผลตามลำดับต่อแรงจูงใจในการทำงาน (3) ปัญหาต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ข้าราชการธุรการได้รับ ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบไม่ชัดเจน ข้อเสนอแนะได้แก่องค์กรควรกำหนดแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบให้โปร่งใส ชัดเจน ให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติเข้ามีส่วนร่วม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้อ ความสามารถ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเป็นแนวทางเดียวกัน รวมทั้งจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น จักรรถรับส่ง ที่พักอาศัย

วันพิเศษ จันวันนะ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบต่องาน โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 50.2 และ (4) ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สถานีตำรวจนครบาลควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน โดยการกำหนดแผนงานควรทำเป็นแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบรายละเอียดของงาน ระยะเวลาเริ่มปฏิบัติงาน และเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จอย่างชัดเจน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม เฉพาะที่อยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในพื้นที่ 23 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทั้งสิ้น 1,759 คน (ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2554)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 ตามสูตรคำนวณของ ยามาเน่ จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 325 คน

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

โดยที่ e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{1,759}{1 + 1,759(0.05)^2}$$

$$n = 325$$

หลังจากนั้น นำมากำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวน (คน)	สัดส่วน
1	เมืองนครศรีธรรมราช	189	35
2	เขียร์ใหญ่	101	19
3	ปากพนัง	155	29
4	ชะอวด	96	18
5	ทุ่งสง	132	24
6	ท่าศาลา	108	20
7	ร่อนพิบูลย์	83	15
8	สิชล	117	22
9	ลานสกา	48	9
10	พิปูน	45	8
11	หัวไทร	104	19
12	ทุ่งใหญ่	69	13
13	ฉวาง	106	20
14	ขนอม	39	7
15	นาบอน	36	7
16	พรหมคีรี	62	11
17	บางขัน	60	11
18	ถ้ำพรณรา	29	5
19	พระพรหม	40	7
20	จุฬาภรณ์	29	5
21	นบพิตำ	38	7
22	ช้างกลาง	36	7
23	เฉลิมพระเกียรติ	37	7
รวมทั้งหมด		1,759	325

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2554)

3. การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม

4.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

4.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ตามที่กำหนดในคู่มือการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เอกสารคู่มือการจัดทำระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม และเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นจัดทำแบบสอบถาม

4.1.2 รายละเอียดของเครื่องมือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วย

1. ด้านการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย
2. ด้านการประสานงาน
3. ด้านการเฝ้าระวัง
4. ด้านการรายงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้า
2. สัมพันธภาพ
3. ความมีจิตสาธารณะ
4. ความพอใจในหน้าที่งาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ลักษณะคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด

คำถามในตอนที่ 2-4 นี้ ใช้วิธีประมาณค่า 4 ระดับ และให้ความหมายค่าของคะแนน ดังนี้

น้อยที่สุด	=	1	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
มาก	=	3	คะแนน
มากที่สุด	=	4	คะแนน

การแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถาม แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง	ระดับมากที่สุด

4.1.3 นำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้น โดยนำไปหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่า IOC = 1 ดังนี้

1) นางวีณา ธิติประเสริฐ ตำแหน่ง อาจารย์ หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2) นายวีระศักดิ์ ไกรสิทธิ์ ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช วุฒิการศึกษา สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3) นางพิศสุดา คงทอง ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมชำนาญการ หน่วยงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4) นางสาวพรภัส ภาระเกตุ ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมชำนาญการ หน่วยงาน สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

5) นายศพงค์ ช่างนิล ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ) หน่วยงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดนครศรีธรรมราช วุฒิกการศึกษา ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4.1.4 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่า reliability coefficients ปรากฏค่า Cronbach alpha โดยรวมเท่ากับ 0.932

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นผู้ตอบ พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความถูกต้องด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ลงในรหัสข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ประเมินผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

6.4 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยมุ่งใจต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis)

6.5 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ใช้โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม”
ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

n = 325

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	138	42.50
หญิง	187	57.50
รวม	325	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.50

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

n = 325

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	6	1.80
20 – 30 ปี	1	0.30
31 – 40 ปี	58	17.90
41 – 50 ปี	141	43.40
51 – 60 ปี	81	24.90
มากกว่า 60 ปี	38	11.70
รวม	325	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมาคืออายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.90 และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.90

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

n = 325

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	124	38.20
มัธยมศึกษาตอนต้น	62	19.10
มัธยมศึกษาตอนปลาย	86	26.50
ปวช./ปวส.	32	9.80
ปริญญาตรี	13	4.00
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.60
อื่น ๆ	6	1.80
รวม	325	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 26.50 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 19.10

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอาชีพ

n = 325

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรกร	176	54.20
ค้าขาย	34	10.50
รับจ้าง	70	21.50
ลูกจ้างบริษัท/ห้างร้าน	-	-
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	6	1.80
แม่บ้าน	30	9.20
อื่น ๆ ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วย ผู้ใหญ่บ้าน	9	2.80
รวม	325	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาคือ รับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 21.50 และค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 10.50

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้

n = 325

รายได้/เดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	75	23.00
5,001 – 10,000 บาท	196	60.30
10,001 – 15,000 บาท	34	10.50
มากกว่า 15,000 บาท	20	6.20
รวม	325	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.00 และรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.50

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ในภาพรวม

(n = 325)

ระดับประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย	2.88	0.36	มาก
2. ด้านการประสานงาน	2.87	0.37	มาก
3. ด้านการเฝ้าระวัง	2.92	0.37	มาก
4. ด้านการรายงาน	2.76	0.41	มาก
รวม	2.86	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านเฝ้าระวัง ($\bar{X} = 2.92$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านการรายงาน ($\bar{X} = 2.76$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้า
ระวังและเตือนภัยทางสังคมด้านการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย

(n = 325)

การสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการในการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย	2.87	0.55	มาก
2. ท่านเข้าใจวิธีการจัดเก็บหรือรวบรวมข้อมูล	2.83	0.51	มาก
3. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถามทุกครั้งก่อนส่งคืนแก่เจ้าหน้าที่	2.98	0.57	มาก
4. ท่านรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายส่งตรงเวลาทุกครั้ง	2.95	0.53	มาก
5. ท่านสำรวจข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมเพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม	2.93	0.51	มาก
6. ท่านได้บันทึกหรือเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในหมู่บ้านของท่าน	2.77	0.6	มาก
7. ท่านให้ความร่วมมือ และดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน	2.89	0.53	มาก
8. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล	2.94	0.53	มาก
9. ท่านสำรวจข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมบ่อยครั้ง	2.74	0.54	มาก
10. ท่านมีความรู้ความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาของชุมชนที่สามารถนำไปสู่การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมได้	2.99	0.53	มาก
11. ท่านนำข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนไปขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.81	0.62	มาก
12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ	2.97	0.55	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 325)			
การสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
13. ท่านสำรวจกลุ่มอาสาสมัครหรือกลุ่มเครือข่ายที่มีอยู่ในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง	2.83	0.57	มาก
รวม	2.88	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมด้านการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาของชุมชนที่สามารถนำไปสู่การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมได้ ($\bar{X} = 2.99$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านสำรวจข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 2.74$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมด้านการประสานงาน

(n = 325)			
การประสานงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้ประสานผู้นำชุมชนในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม	2.88	0.57	มาก
	2.62	0.57	มาก
2. ท่านประสานผู้นำชุมชนที่ยังไม่มีเครือข่าย	2.90	0.52	มาก
3. ท่านสามารถประสานกับผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนชุมชนเพื่อการพัฒนาสังคมฯ	3.11	0.51	มาก
4. ท่านได้พบปะพูดคุย ประสานงานกับคนในหมู่บ้าน/ชุมชนของท่านอยู่เสมอ	2.81	0.60	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 325)

การประสานงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
5. ท่านได้ประสานกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาสังคมฯ	2.89	0.53	มาก
6. ท่านประสานเจ้าหน้าที่ในกรณีที่มีผู้ประสบปัญหาสังคมในชุมชน	2.91	0.58	มาก
7. ท่านได้รับการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานให้ช่วยเหลืองานอยู่เสมอ	2.69	0.65	มาก
8. ท่านประสานงานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม			
9. ท่านได้ประสานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หมู่บ้านเข้าร่วมประชุมหรืออบรมทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมาย	3.03	0.55	มาก
รวม	2.87	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมด้านการประสานงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การพบปะพูดคุย ประสานงานกับคนในหมู่บ้าน/ชุมชนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.11$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านประสานผู้นำชุมชนที่ยังไม่มีเครือข่าย ($\bar{X} = 2.62$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช
 ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมด้านการเฝ้าระวัง

(n = 325)

การเฝ้าระวัง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเฝ้าระวังในหมู่บ้าน	2.97	0.60	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมกับผู้ผู้นำในชุมชนในการเฝ้าระวังปัญหาทางสังคม	3.03	0.56	มาก
3. ท่านนำเสนอข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา	2.89	0.51	มาก
4. การมีระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันทำให้ปัญหาสังคมเกิดขึ้นน้อยลง	2.90	0.56	มาก
5. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม	2.92	0.51	มาก
6. เมื่อพบผู้ประสบปัญหา ท่านได้แจ้งข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบ	2.90	0.55	มาก
7. ท่านได้นำข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมเพื่อติดต่อ ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	2.75	0.66	มาก
8. ท่านได้นำความรู้จากการอบรมมาปฏิบัติงานเพื่อการเฝ้าระวัง ๑ ในหมู่บ้านของท่าน	3.00	0.57	มาก
9. ท่านได้ประเมินสถานการณ์เสี่ยงด้านปัญหาสังคมในหมู่บ้าน ของท่าน	2.92	0.55	มาก
รวม	2.92	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมด้านการเฝ้าระวังภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีส่วนร่วมกับผู้ผู้นำในชุมชนในการเฝ้าระวังปัญหาทางสังคม ($\bar{X} = 3.03$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านได้นำข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมเพื่อติดต่อ ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ($\bar{X} = 2.75$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมด้านการรายงาน

(n = 325)

การรายงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรายงานข้อมูลสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน	2.79	0.58	มาก
2. ท่านรายงานผลการปฏิบัติงานแต่ละเดือน	2.41	0.68	มาก
3. ท่านรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญ ๆ	2.62	0.63	มาก
4. ท่านได้เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานการณ์ที่ต้องเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม	2.94	0.59	มาก
5. ท่านรายงานข้อมูลสถานการณ์เสี่ยงที่เกิดขึ้นให้คนในชุมชนได้รับทราบทั่วกัน	2.96	0.56	มาก
6. ท่านได้รายงานสถานการณ์เสี่ยงด้านปัญหาสังคมในหมู่บ้าน	2.90	0.50	มาก
7. ท่านได้นำผลสรุปจากการประชุมในเรื่องการเฝ้าระวังฯ มาถ่ายทอดให้คนในหมู่บ้านทราบ	2.96	0.51	มาก
8. ท่านเป็นผู้นำข้อมูลที่เป็นสถานการณ์เสี่ยงแก่ผู้นำชุมชนเพื่อรายงานผ่านวิทยุให้คนในชุมชนทราบ	2.42	0.74	มาก
9. ท่านได้เข้าร่วมประชุมเพื่อสรุปปัญหาสังคม	2.83	0.66	มาก
รวม	2.76	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมด้านการรายงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการรายงานข้อมูลสถานการณ์เสี่ยงที่เกิดขึ้นให้คนในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน และได้นำผลสรุปจากการประชุมในเรื่องการเฝ้าระวังมาถ่ายทอดให้คนในหมู่บ้านทราบ ($\bar{X} = 2.96$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านได้รายงานผลการปฏิบัติงานแต่ละเดือน ($\bar{X} = 2.41$)

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	SD.	ค่าผลต่างของคะแนนเฉลี่ย	t	p
ชาย	138	2.89	0.32	0.07	1.50	0.13
หญิง	187	2.83	0.35			

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	n	\bar{X}	SD.	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่า 30 ปี	7	2.71	0.14	ระหว่างกลุ่ม	0.60	4	0.15	1.36
31-40 ปี	58	2.83	0.37	ภายในกลุ่ม	36.23	320	0.11	
41-50 ปี	141	2.84	0.34	รวม	36.84	324		
51-60 ปี	81	2.88	0.28	จากการทดสอบไม่พบความแตกต่าง				
มากกว่า 60 ปี	38	2.95	0.40					
รวม	325	2.86	0.34					

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD.	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ประถมศึกษา	124	2.87	0.37	ระหว่างกลุ่ม	1.09	5	0.22	1.95*
มัธยมศึกษาตอนต้น	62	2.76	0.28	ภายในกลุ่ม	35.74	319	0.11	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	86	2.92	0.30	รวม	36.84	324		
ปวช./ปวส.	32	2.88	0.23	จากการทดสอบ พบว่าแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่				
ปริญญาตรี	13	2.77	0.54					
อื่น ๆ	8	2.77	0.42					
รวม	325	2.86	0.34					

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc test) ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	อื่น ๆ
		2.87	2.76	2.92	2.88	2.77	2.77
ประถมศึกษา	2.87		*				
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.76			*			
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2.92						
ปวช./ปวส.	2.88						
ปริญญาตรี	2.77						
อื่น ๆ	2.77						

จากตารางที่ 4.14 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาามีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่มีอาชีพต่างกัน

อาชีพ	n	\bar{X}	SD.	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
เกษตรกร	176	2.87	0.34	ระหว่างกลุ่ม	1.43	5	0.29	2.65*
ค้าขาย	34	2.76	0.21	ภายในกลุ่ม	33.89	314	0.11	
รับจ้าง	70	2.88	0.29	รวม	35.32	319		
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	6	2.93	0.26	จากการทดสอบ พบว่าแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่				
แม่บ้าน	30	2.72	0.44					
อื่น ๆ	4	3.18	0.29					
รวม	320	2.85	0.33					

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอาชีพต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc test) ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	เกษตรกร	ค้าขาย	รับจ้าง	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	แม่บ้าน	อื่น ๆ
		2.87	2.76	2.88	2.93	2.72	2.18
เกษตรกร	2.87					*	
ค้าขาย	2.76						*
รับจ้าง	2.88					*	
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	2.93						
แม่บ้าน	2.72						
อื่น ๆ	3.18					*	

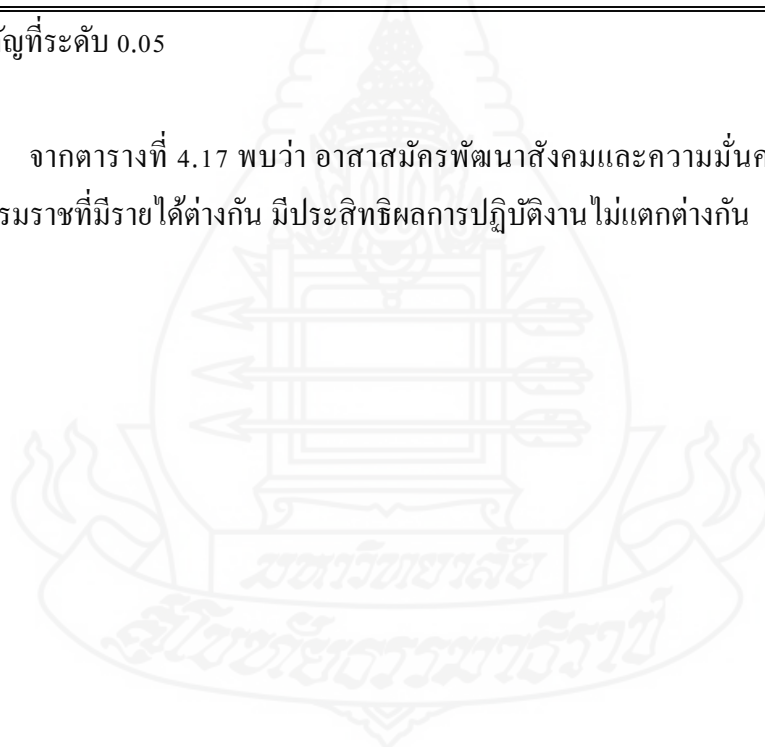
จากตารางที่ 4.16 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอาชีพแม่บ้านมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกร รับจ้าง และอาชีพอื่น ๆ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอาชีพค้าขายมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีอาชีพอื่น ๆ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่มีรายได้ต่างกัน

รายได้	n	\bar{X}	SD.	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ต่ำกว่า 5,000 บาท	74	2.84	0.41	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.04	0.36
5,001-10,000 บาท	196	2.87	0.32	ภายในกลุ่ม	36.70	320	0.11	
10,001-15,000 บาท	34	2.84	0.26	รวม	36.82	323		
มากกว่า 15,000 บาท	20	2.82	0.34	จากการทดสอบไม่พบความแตกต่าง				
รวม	324	2.86	0.34					

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวม

(n = 325)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความก้าวหน้า	3.17	0.38	มาก
2. สัมพันธภาพ	3.13	0.34	มาก
3. จิตสาธารณะ	3.34	0.43	มากที่สุด
4. ความพอใจในหน้าที่งาน	3.06	0.38	มาก
รวม	3.17	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านความ
พอใจในหน้าที่งาน ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความก้าวหน้า

(n = 325)

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การมี อพม. ทุกหมู่บ้านเป็นสิ่งที่ดีและมีความเหมาะสม	3.31	0.56	มากที่สุด
2. การที่ อพม. ได้รับวุฒิบัตรในการปฏิบัติหน้าที่ถือว่ามีความเหมาะสมแล้ว	3.31	0.57	มากที่สุด
3. การได้รับการเสนอชื่อประกาศเกียรติคุณแก่ อพม. ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	3.37	0.55	มากที่สุด
4. การที่ อพม. ได้รับเครื่องราชย์ฯ ถือว่าเป็นมงคลแก่ชีวิต	3.51	0.59	มากที่สุด
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับในการเข้าร่วมประชุม/อบรมมีความเหมาะสมดีแล้ว	2.49	0.83	น้อย
6. การเป็น อพม. ทำให้มี โอกาสได้รับการคัดเลือกเป็นผู้นำชุมชนมากขึ้น	3.02	0.59	มาก
รวม	3.17	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดได้แก่ การที่อพม. ได้รับเครื่องราชย์ฯ ถือว่าเป็นมงคลแก่ชีวิต ($\bar{X} = 3.51$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดได้แก่ค่าตอบแทนที่ได้รับในการเข้าร่วมประชุม/อบรมมีความเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 2.49$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ด้านสัมพันธภาพ

(n = 325)

ปัจจัยจูงใจด้านสัมพันธภาพ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.27	0.54	มากที่สุด
2. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.21	0.50	มาก
3. คนในชุมชนของท่านให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม	2.97	0.51	มาก
4. ท่านได้รับความยอมรับจากคนในพื้นที่	3.07	0.51	มาก
5. ท่านคิดว่าคนในหมู่บ้านพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของท่าน	3.03	0.47	มาก
6. ท่านมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานด้านสังคมร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	3.24	0.56	มาก
7. การยื่น อพม. ทำให้ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น	2.98	0.60	มาก
8. การยื่น อพม. ทำให้ท่านเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่รู้จักของคนมากขึ้น	3.29	0.52	มากที่สุด
รวม	3.13	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพ ภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.13$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทำให้เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่รู้จักของคนมากขึ้น ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ คนในชุมชนของท่านให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจิตสาธารณะ

(n = 325)

ปัจจัยจูงใจด้านจิตสาธารณะ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความรักและรู้สึกรักอยากทำงานเพื่อสังคม	3.37	0.54	มากที่สุด
2. ท่านเอื้ออาทรและสนใจช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชนและสังคม	3.38	0.57	มากที่สุด
3. ท่านมุ่งมั่นจะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ	3.20	0.69	มาก
4. ท่านมีความสุขกับการได้ช่วยเหลือสังคม	3.38	0.52	มากที่สุด
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็น อพม.	3.35	0.54	มากที่สุด
6. การเป็น อพม. ทำให้ท่านเป็นคนที่มีจิตสาธารณะมากขึ้น	3.34	0.50	มากที่สุด
รวม	3.34	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านจิตสาธารณะ ภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเอื้ออาทรและสนใจช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชนและสังคม มีความสุขกับการได้ช่วยเหลือสังคม ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นจะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพอใจในหน้าที่งาน

(n = 325)

ปัจจัยจูงใจด้านความพอใจในหน้าที่งาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสนใจและใส่ใจเรียนรู้ด้านการพัฒนาและด้านข้อมูลข่าวสารด้านสังคม	3.20	0.56	มาก
2. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเพื่อนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขได้	3.05	0.53	มาก
3. ท่านทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน	2.93	0.54	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน	3.02	0.62	มาก
5. ท่านพึงพอใจกับบทบาทหน้าที่ของ อพม.	3.10	0.50	มาก
6. ท่านได้ทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมอย่างเต็มที่	3.06	0.52	มาก
รวม	3.06	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความพอใจในหน้าที่งานภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ท่านสนใจและใส่ใจเรียนรู้ด้านการพัฒนาและด้านข้อมูลข่าวสารด้านสังคม ($\bar{X} = 3.20$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ท่านทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _{est}	β	t	Sig
ด้านความพอใจในหน้าที่งาน	0.65	41.90	41.70	0.41	0.05	0.46	8.90	0.00
ด้านสัมพันธภาพ	0.68	46.90	46.60	0.29	0.05	0.29	5.53	0.00

$$a = 0.689 \quad S.E._{est Y} = 0.24636$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพอใจในหน้าที่งาน และ ด้านสัมพันธภาพ สามารถพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.60 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E._{est}) 0.24636 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ Y (สมรรถนะในการปฏิบัติงาน) = 0.68 + 0.41 ด้านบทบาทหน้าที่ + 0.29 ด้านสัมพันธภาพ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Z_r = 0.46 Z$ ด้านความพอใจในหน้าที่งาน + 0.29 Z ด้านสัมพันธภาพ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
เพื่อเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

(n = 325)

ปัญหาและอุปสรรค	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	2.35	0.48	น้อย
2. ปัญหาและอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้าน	2.17	0.56	น้อย
รวม	2.26	0.44	น้อย

จากตารางที่ 4.24 พบว่าปัญหาและอุปสรรคของ อพม. ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$) โดยปัญหาและอุปสรรคทั้ง 2 ข้อ อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.35$) และปัญหา อุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้าน ($\bar{X} = 2.17$)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของ
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
 เพื่อเฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

(n = 325)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานราชการ	2.31	0.70	น้อย
2. ปัญหาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล	2.35	0.67	น้อย
3. ปัญหาในหน้าที่ คือ การชี้เป้า-เฟ้าระวัง	2.50	0.66	น้อย
4. ปัญหาในการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ	2.52	0.82	มาก
5. ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	2.02	0.69	น้อย
6. ปัญหาในการเดินทาง	2.32	0.73	น้อย
7. ไม่มีขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	2.42	0.86	น้อย
รวม	2.35	0.48	น้อย

จากตารางที่ 4.25 พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม. ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.35$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปัญหาในการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ ($\bar{X} = 2.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.02$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาและอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้าน
ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

(n = 325)

ปัญหาและอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้าน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. คนในหมู่บ้านไม่ให้ความร่วมมือ	2.12	0.70	น้อย
2. คนในหมู่บ้านไม่ให้ความเชื่อถือ อพม.	2.05	0.66	น้อย
3. คนในหมู่บ้านไม่ให้ความสำคัญกับ อพม. ในการเข้าไปมี บทบาทในชุมชน/หมู่บ้าน	2.14	0.70	น้อย
4. คนในหมู่บ้านไม่เข้าใจงานของ อพม.	2.35	0.74	น้อย
5. คนในหมู่บ้านมีความขัดแย้งกัน	2.18	0.77	น้อย
รวม	2.17	0.56	น้อย

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้านในภาพรวม
ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ คนในหมู่บ้านไม่เข้าใจงานของ อพม.
($\bar{X} = 2.35$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่คนในหมู่บ้านไม่ให้ความเชื่อถือ อพม. ($\bar{X} = 2.05$)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

(n = 325)

ข้อเสนอแนะ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ควรอบรมความรู้ให้ อพม.อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.18	0.70	มาก
2. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ควรประชาสัมพันธ์งานหรือข้อมูลด้านสังคม หรือข้อมูลที่เป็น สถานการณ์เสี่ยงเพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม	2.98	0.78	มาก
3. ควรสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอเมื่อขอความร่วมมือ อพม. ดำเนินงาน	3.27	0.73	มากที่สุด
4. ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ อพม. เช่น สวัสดิการหรือสิทธิต่างๆ แก่ อพม.	3.31	0.81	มากที่สุด
รวม	3.19	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ อพม. เช่น สวัสดิการหรือสิทธิต่าง ๆ แก่ อพม. ($\bar{X} = 3.31$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดควรประชาสัมพันธ์งานหรือข้อมูลด้านสังคม หรือข้อมูลที่เป็นสถานการณ์เสี่ยงเพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ($\bar{X} = 3.27$)

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากคำถามปลายเปิด สรุปได้
ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัย
ทางสังคม

(n = 325)	
ข้อเสนอแนะ	จำนวนข้อเสนอ
ด้านการประสานงาน	
- ควรมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานระดับอำเภอเพื่อความสะดวกในการ ประสานงาน	1
รวม	1
ด้านการรายงาน	
- ควรจัดให้มีแบบรายงานการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจต่างๆ ให้ชัดเจน	1
รวม	1
ด้านสัมพันธภาพ	
- ควรสนับสนุนการพบปะกับเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1
รวม	1
อื่นๆ	
- ควรมีการตรวจสุขภาพปีละ 1 ครั้ง	1
- ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน	1
- ควรเพิ่ม อพม. หมู่บ้านละ 3 คน	1
รวม	3

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะรวม 6 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอ
อื่นๆ มากที่สุด 3 ข้อเสนอ ได้แก่ ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน และ
ควรเพิ่มจำนวน อพม. นอกนั้นเป็นข้อเสนอด้านการประสานงาน การรายงาน และด้านสัมพันธภาพ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.3 ผลการวิจัย

2. อภิปรายผล

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

1.1.4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ.2554 จำนวน 1,759 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ให้ความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 325 คน

1.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามแก้ไขปรับปรุง นำไปทดลองโดยเก็บข้อมูลจากประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ผลการประเมินพบว่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม หรือค่า reliability coefficients ของ Cronbach alpha ปรากฏค่าเท่ากับ 0.932

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2553 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้กลุ่มตัวอย่างครบ 325 คน

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.40 การศึกษาอยู่ในระดับระดับชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 38.20 ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 54.20 รายได้ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.30

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.86 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการเฝ้าระวัง ค่าเฉลี่ย 2.92 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านการรายงานค่าเฉลี่ย 2.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) **ด้านการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.88 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่มีความรู้ความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาของชุมชนที่สามารถนำไปสู่การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมได้ ค่าเฉลี่ย 2.99 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีการสำรวจข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมบ่อยครั้ง ค่าเฉลี่ย 2.74

2) **ด้านการประสานงาน** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.87 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การพบปะพูดคุย ประสานงานกับคนในหมู่บ้าน/ชุมชน อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.11 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การประสานผู้นำชุมชนที่ยังไม่มีเครือข่าย ค่าเฉลี่ย 2.62

3) **ด้านการเฝ้าระวัง** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.92 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีส่วนร่วมกับผู้นำในชุมชนในการเฝ้าระวังปัญหาทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.03 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ได้นำข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมเพื่อติดต่อ ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ค่าเฉลี่ย 2.75

4) **ด้านการรายงาน** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.76 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการรายงานข้อมูลสถานการณ์เสี่ยงที่เกิดขึ้นให้คนในชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน และได้นำผลสรุปจากการประชุมในเรื่องการเฝ้าระวังมาถ่ายทอดให้คนในหมู่บ้านทราบ ค่าเฉลี่ย 2.96 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ รายงานผลการปฏิบัติงานแต่ละเดือน ค่าเฉลี่ย 2.41

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

1) **เพศ** อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

2) **อายุ** อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

3) **การศึกษา** อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีผลการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีผลการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

4) อาชีพ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอาชีพต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอาชีพแม่บ้านสามารถปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างจากกลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกร รับจ้าง และอาชีพอื่น ๆ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอาชีพค้าขายมีผลการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างจากกลุ่มที่มีอาชีพอื่น ๆ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

5) รายได้ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีรายได้ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

1) *ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ* ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.17 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านจิตสาธารณะ ค่าเฉลี่ย 3.34 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความพอใจในหน้าที่งาน ค่าเฉลี่ย 3.06 เมื่อแยกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

(1) *ด้านความก้าวหน้า* ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ภาพรวมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.17 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การที่ อพม.ได้รับเครื่องราชย์ฯ ถือว่าเป็นมงคลแก่ชีวิต ค่าเฉลี่ย 3.51 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับในการเข้าร่วมประชุม/อบรม มีความเหมาะสมดีแล้ว ค่าเฉลี่ย 2.49

(2) *ด้านสัมพันธภาพ* ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพ ภาพรวมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.13 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทำให้เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่รู้จักของคนมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.29 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ คนในชุมชน ให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมระดับพื้นที่ ค่าเฉลี่ย 2.97

(3) **ด้านจิตสาธารณะ** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านจิตสาธารณะ ภาพรวมระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.34 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความเอื้ออาทรและสนใจช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชนและสังคม และมีความสุขกับการได้ช่วยเหลือสังคม ค่าเฉลี่ย 3.38 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การมุ่งมั่นจะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ค่าเฉลี่ย 3.20

(4) **ด้านความพอใจในหน้าที่งาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจในหน้าที่งานในภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.06 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความสนใจและใส่ใจเรียนรู้ด้านการพัฒนาและด้านข้อมูลข่าวสารด้านสังคม ค่าเฉลี่ย 3.20 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน ค่าเฉลี่ย 2.93

2) ผลของปัจจัยเชิงใจ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความพอใจในหน้าที่งาน และด้านสัมพันธภาพสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.60

สำหรับปัจจัยเชิงใจอื่น ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และด้านจิตสาธารณะ ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

1) ปัญหาอุปสรรค

ผลการวิจัย พบว่าปัญหาและอุปสรรคของ อพม. ภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.26 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.35 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปัญหาในการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ ค่าเฉลี่ย 2.52 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.02 ส่วนปัญหาอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้านภาพรวมระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.17 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คนในหมู่บ้านไม่เข้าใจงานของ อพม. ค่าเฉลี่ย 2.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คนในหมู่บ้านไม่ให้ความเชื่อถือ อพม. ค่าเฉลี่ย 2.05

2) ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมในภาพรวมระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.19 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ อพม. เช่น สวัสดิการและสิทธิต่าง ๆ แก่ อพม. ค่าเฉลี่ย 3.31 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดควรประชาสัมพันธ์งานหรือข้อมูลด้านสังคม หรือข้อมูลที่เป็นสถานการณ์เสี่ยงเพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.27

3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะรวม 6 ข้อเสนอ โดยข้อเสนออื่นๆ มากที่สุด 3 ข้อเสนอ ได้แก่ ควรจัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน และควรเพิ่มจำนวน อพม. นอกนั้นเป็นข้อเสนอด้านการประสานงาน การรายงาน และด้านสัมพันธภาพ

2. อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเฝ้าระวัง ซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วมกับผู้นำในชุมชนในการเฝ้าระวังปัญหาทางสังคม การนำความรู้จากการอบรมมาปฏิบัติงานเพื่อการเฝ้าระวังฯ ในหมู่บ้าน และมีข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเฝ้าระวังในหมู่บ้าน ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ อพม.ได้ปฏิบัติหน้าที่ชี้เป้า-เฝ้าระวัง ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณารายด้านของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด คือ ด้านการเฝ้าระวัง โดยเฉพาะในประเด็นการมีส่วนร่วมกับผู้นำชุมชนในการเฝ้าระวังปัญหาสังคม รวมถึงการนำความรู้จากการอบรมมาปฏิบัติงานเพื่อการเฝ้าระวังในหมู่บ้าน ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ การนำข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมเพื่อติดต่อ ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ อพม.ไม่ได้รับ

สวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆ รวมถึงไม่สะดวกในเรื่องของการเดินทางและค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรรัตน์ พลเลิศ (2550) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องในประเด็นที่ประสิทธิผลมากที่สุด โดยจูไรรัตน์พบว่า การสำรวจข้อมูล และการประสานงานมีประสิทธิผลมากกว่าด้านอื่น

นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพร ทิพวงศ์ (2552) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านการเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ ด้านร่วมใจทำแผนชุมชน

2.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มี เพศ อายุ และรายได้ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องของการศึกษา และอาชีพ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอาชีพต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในการคัดสรรบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ มนุษยสัมพันธ์ และความเป็นจิตอาสา (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547 : 11) ดังนั้นจึงทำให้ อพม. ที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิผลในไม่แตกต่างกัน แต่ อพม. ที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ชนิดา โอภาณุรักษ์ (2547) ที่ระบุว่า อาชีพและตำแหน่งอาสาสมัครอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะในการทำงาน และความรู้และทักษะในการทำงานของ อพม. มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการแก้ไข

ปัญหาการว่างงานทุกด้าน ทั้งในด้านการสำรวจและรวบรวมข้อมูล การประสานงาน และการมีส่วนร่วมทำแผนชุมชน

2.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

2.3.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ

ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจิตสาธารณะ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเอื้ออาทรและสนใจช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชนและสังคม มีความสุขกับการได้ช่วยเหลือสังคม ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ อพม. เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นบุคคลที่เข้ามาช่วยเหลือคนในพื้นที่ด้วยความสมัครใจ เสียสละช่วยเหลือผู้อื่น ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความสุขกับการได้ช่วยเหลือสังคม รวมถึงการให้ความสำคัญและร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งบ่งชี้ว่าอาสาสมัครในพื้นที่เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะอยู่ในระดับสูง พร้อมทั้งจะทำประโยชน์แก่สังคม

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามคำอธิบาย ความหมายของจิตสาธารณะ (<http://www.raneenoi.com> สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2555) ซึ่งกล่าวว่า การมีจิตสาธารณะคือการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสิ่งที่เป็นสาธารณะ ที่มีได้เป็นของผู้หนึ่งผู้ใด ทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ในการบำรุงรักษาร่วมกัน รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักความเอื้ออาทรต่อกัน และการกระทำที่ไม่เสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคม ประเทศชาติ ตลอดจนการทำประโยชน์เพื่อสังคม ลดความขัดแย้งและให้ขวัญกำลังใจต่อกันเพื่อให้สังคมเป็นสุข นอกจากนั้น ยังเป็นไปตามองค์ประกอบของจิตสาธารณะ คือ การทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อส่วนรวม และการรับอาสาที่จะทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม ยิ่งไปกว่านั้น ผลการศึกษา ยังบ่งชี้ว่า อพม.ในพื้นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่กำหนด (คู่มือปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2547 : 5-11) ซึ่งระบุว่าคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งของ อพม. คือ “เอื้ออาทร และสนใจช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชนและสังคม”

2.3.2 ผลของปัจจัยจูงใจ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความพอใจในหน้าที่งาน และ ด้านสัมพันธภาพสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.60

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg อังใน สุพานี สฤกษ์วานิช ; 2549 : 205-206) ซึ่งอธิบายว่าความพึงพอใจ

ของบุคลากรสามารถนำไปสู่แรงจูงใจได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (<http://www.pirun.ku.ac.th> สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2555) ซึ่งอธิบายว่า ความพึงพอใจในหน้าที่งาน สามารถสร้างเสริมแรงจูงใจของบุคคลได้ อย่างไรก็ตามประเด็นการค้นพบที่ว่า สัมพันธภาพส่งผลต่อแรงจูงใจของ อพม. ก็ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg อ้างใน สุพานิ สฤกษ์วานิช ; 2549 : 205-206) ซึ่งอธิบายว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นเพียงปัจจัยสุขอนามัย ไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของวิชัย ลินโทรมย์ วิชัย ลินโทรมย์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีผลตามลำดับต่อแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรมิตร มงคลเคหา (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาด้านการดำเนินงานน้อย โดยมีข้อเสนอแนะคือ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ อพม. เช่น สวัสดิการหรือสิทธิต่างๆ ควรอบรมความรู้แก่ อพม. อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดให้มีการตรวจสุขภาพ และศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ หรือจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์รวมทั้งทิศทางการทำงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรสร้างความพร้อมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมอบรมฝึกทักษะเฉพาะด้านเพื่อเสริมคุณลักษณะความสามารถของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคมตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพร ทิพวงศ์ (2552) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ผลการศึกษา พบว่า อพม.ไม่ทราบขอบเขตและการปฏิบัติงานมากกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ซึ่งมีข้อเสนอให้เพิ่มพูนความรู้ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ
- 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
- 3.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
- 3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม โดยการจำแนกเป็นรายด้านตามปัจจัยจูงใจและการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชมาเสนอแนะตามผลการวิจัยที่พบ ซึ่งได้เลือกประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ มาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านความก้าวหน้า

- 1) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราชควรเสนอแก่ผู้บริหารกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทนแก่ อพม. นอกเหนือจากค่าพาหนะที่ได้รับในปัจจุบันเพียงอย่างเดียวและควรกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับอาสาสมัครฯ ของส่วนราชการอื่น

- 2) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราชควรประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติงานของ อพม. และประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจให้สาธารณชนรับทราบผ่านสื่อต่างๆ อย่างสม่ำเสมอให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับ

3.1.2 ด้านสัมพันธภาพ

1) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราชควรประชาสัมพันธ์ อพม.ให้ชุมชนรับทราบถึงบทบาทหน้าที่หรือภารกิจในชุมชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เพื่อคนในชุมชนจะได้รับทราบ เข้าใจและให้ความร่วมมือกับ อพม.ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมในชุมชนมากขึ้น

2) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราชควรประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐเข้าใจบทบาทหน้าที่และภารกิจของ อพม.ในการปฏิบัติงานด้านสังคมร่วมกับหน่วยงานรัฐ เอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.1.3 ด้านจิตสาธารณะ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ อพม.เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.1.4 ด้านความพอใจในหน้าที่งาน

1) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราชและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมกันผลักดันให้ อพม. เข้าไปมีส่วนร่วมและเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งในชุมชน

2) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราชควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ อพม.เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้อย่างแท้จริง

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย

1) อพม.และเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรทำความเข้าใจร่วมกันถึงแนวทางในการสำรวจข้อมูลและการปรับปรุงข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้วางแผนในชุมชนและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2) เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราชควรกำหนดแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานในการจัดเก็บข้อมูล ตลอดจน
จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์

2. ด้านการประสานงาน

1) การประสานผู้นำชุมชนที่ยังไม่มีเครือข่ายค่อนข้างน้อย ควรจะให้
อพม.มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนอื่น หรือศึกษาดูงานเพิ่มเติม เพื่อจะได้นำความรู้ไป
ปรับใช้ในชุมชนอื่นที่ยังไม่มีเครือข่ายจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างชุมชน

2) อพม.และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชควรประสานงานร่วมกันในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทาง
สังคมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. ด้านการเฝ้าระวัง

หากมีกลุ่มเป้าหมายในชุมชนหรือหมู่บ้านประสบปัญหาทางสังคม อพม.
ควรนำข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการช่วยเหลือดำเนินการ
ที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ด้านการรายงาน

1) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราชควรจัดทำคู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนให้แก่ อพม.
เพื่อจะได้ทราบผลการดำเนินงานของ อพม.อย่างต่อเนื่อง

2) อพม. ควรจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลสถานการณ์เสี่ยงในชุมชน
รายงานต่อผู้นำชุมชนเพื่อจะได้ประชาสัมพันธ์หรือเฝ้าระวังปัญหาในชุมชนที่อาจเกิดขึ้นได้
ทันทั่วทั้ง

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในฐานะหน่วยงานหลักที่
กำหนดโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ภายใต้ยุทธศาสตร์
การรวมพลังพัฒนาทุนทางสังคม ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้ อพม. ปฏิบัติหน้าที่ให้
บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริม
และสนับสนุนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

3.2.1 ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในชุมชนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้ในการจัดทำแผนชุมชน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานอาสาสมัครทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ เพื่อให้ อพม. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่และสวัสดิการของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้มีความเหมาะสมและเป็นรูปธรรม ทั้งการจัดสรรงบประมาณ รูปแบบการกำหนดความดีความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล การตรวจร่างกายประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีหน้าที่ “ชี้เป้า – เฝ้าระวัง เชื่อมกลุ่มเดิม – เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และการร่วมใจทำแผนชุมชน” ควรดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ควรมีการกำหนดรูปแบบการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การสำรวจ บันทึกข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคม การรายงานผลในการปฏิบัติงานแต่ละเดือน การรายงานข้อมูลสถานการณ์ ปัญหาในชุมชนในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานการณ์การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม โดยจัดทำแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการกำหนดแบบรายงานการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจต่าง ๆ ให้ชัดเจน

3.3.2 ควรมีการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานหรือข้อมูลด้านสังคมหรือข้อมูลที่เป็นสถานการณ์เสี่ยงเพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมในชุมชนทั้งระดับองค์กร ภาครัฐและผู้นำชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่ยังไม่มีเครือข่าย เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างกลุ่มใหม่ และการกระจายข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวัง ไปยังชุมชนอื่น

3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.4.1 ควรศึกษาถึงสาเหตุและแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านสังคมในชุมชน

3.4.2 ควรมีการศึกษาถึงความจำเป็น บทบาท และภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการปฏิบัติหน้าที่ในชุมชน

3.4.3 ควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4.4 การศึกษาถึงความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ในชุมชนของ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4.5 การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอื่น ๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเปรียบเทียบ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2546) *สรุปการดำเนินงาน โครงการ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ประจำปีงบประมาณ 2546
และแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2547-2548* สำนักมาตรฐานการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548-2551) *แผนแม่บทการวิจัย
(พ.ศ.2548-2551) โรงพิมพ์ หจก.เทพเพ็ญวานิชย์*
- _____. (2548) เอกสารประกอบการอบรม *หลักสูตร นักเฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
ระยะที่ 1* ศูนย์การเฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมและศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร
- _____. (2548) เอกสารประกอบการอบรม *คณะทำงานจัดทำระบบการเฟ้าระวังและเตือนภัย
ทางสังคมระดับจังหวัด* ศูนย์การเฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมและศูนย์
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- _____. (2549) รายงานการสำรวจ *ความเสี่ยงของผู้สูงอายุไทย 2549* ศูนย์การเฟ้าระวัง
และเตือนภัยทางสังคมร่วมกับคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
- _____. (2549) เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ *ระบบการเฟ้าระวังและเตือนภัย
ทางสังคม ประจำปี 2549* ศูนย์การเฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
- _____. (2549) เอกสารประกอบการอบรม *นักเฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม* ศูนย์การ
เฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
- _____. (2550) *เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ คณะทำงานจัดทำระบบการ
เฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ประจำปี 2550* ศูนย์การเฟ้าระวังและเตือนภัยทาง
สังคม
- _____. (2551) *เอกสารการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำเครื่องมือวิจัยเพื่อ
รายงานสถานการณ์เฟ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม* ศูนย์การเฟ้าระวังและเตือนภัย
ทางสังคมและ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับคณะ
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2552) *ทำเนียบอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ ของส่วนราชการและเอกชน ประจำปี 2552* สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กันตยา เพิ่มผล (2549) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พิมพ์ครั้งที่ 9 ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ กรุงเทพมหานคร

ความหมายของจิตสาธารณะ สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://www.raneenoi.com>
จิตสาธารณะคืออะไร สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://www.jarunee009.blogspot.com>

จุไรรัตน์ พลเลิศ (2550) “แนวทางการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชนิดา โภกานุรักษ์ (2547) “บทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ต่อปัญหาการว่างงานในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชูยศ ศรีวรพันธ์ (2553) “ปัจจัยจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา” โครงการปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory) สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://Pirun.ku.ac.th>

นิธรา สองเมือง (2552) “ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นพพร ทิพวงศ์ (2552) “การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม” สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

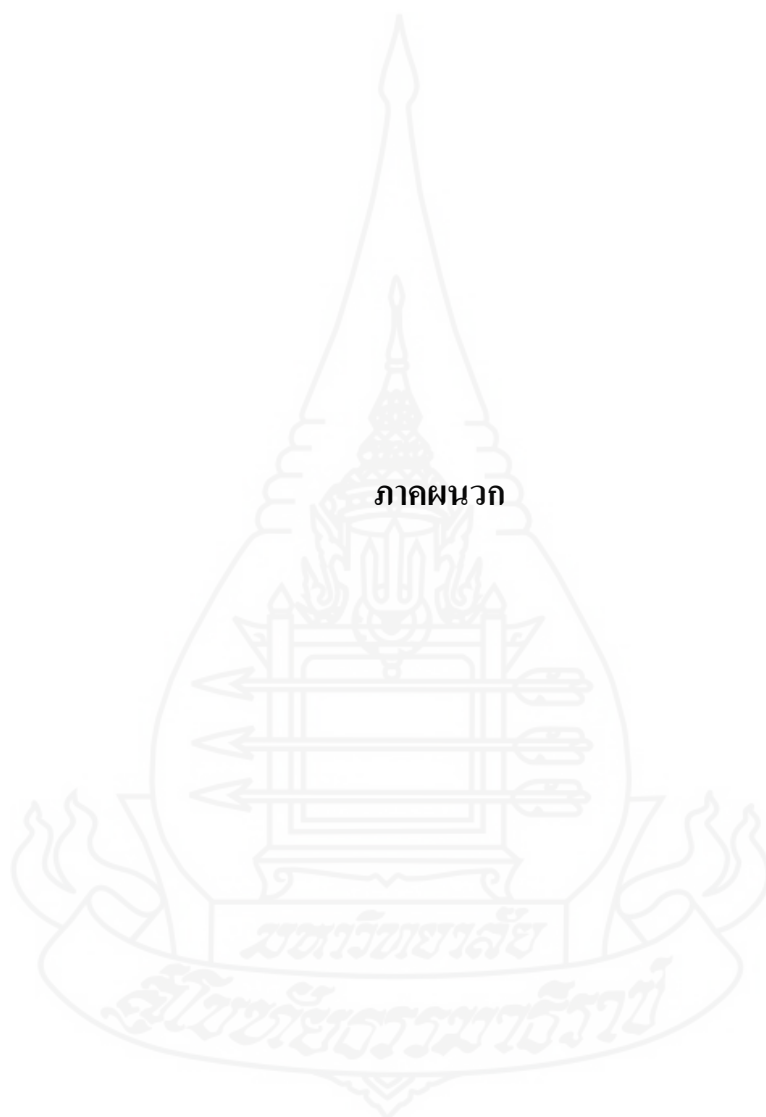
ประมวลสาระชุดวิชา *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 พ.ศ.2551
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- พิทยา บวรวัฒนา (2541) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร ศักดิ์โสภากการพิมพ์
- พิบูล ทีปะपाल (2550) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร อมรการพิมพ์
- เพ็ญศรี จำฤทธิ์ (2551) การสร้างแบบประเมินสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในศูนย์สุขภาพชุมชน เครือข่ายบริการสุขภาพ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
คณะพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มนัสสา ชินูปการพงศ์ (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการสื่อสารการตลาดต่อจิตสำนึก
สาธารณะกับการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย
- ยุพาพิศ วรรณ โชติ (2554) “การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
(อพม.) ต่อการเฝ้าระวังความรุนแรงในครอบครัว จังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์
ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบาย
สวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ราณี อธิชัยกุล (ม.ป.ป) ใน *ชุดวิชาประมวลสาระ 33707 การจูงใจบุคลากรในองค์การ*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วิชัย รูปจำดี (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจให้ข้าราชการสนับสนุนการปฏิรูประบบราชการ”
รวมวิทยานิพนธ์และภาคินิพนธ์เด่นของคณะพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิชัย สีนโตร์มย์ (2554) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักอัยการ
สูงสุดในส่วนกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วันชัย มีชาติ (2548) *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2548
- ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*
พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : จตุทอง
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM*
กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- สุพานี สฤณภูวนิช (2549) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี* โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสน่ห์ จัยโต (2551) *องค์การสมัยใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 4, นนทบุรี: สำนักวิชาการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2548) เอกสารประกอบการ
สัมมนาระดมความคิดเห็นระดับภาค เรื่อง แนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)
- สำนักงานปลัดกระทรวง (2547) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คู่มือการ
ปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 2
หจก. เทพเพ็ญวานิสัย กรุงเทพมหานคร
_____ . (2550) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ บทสรุป
สำหรับผู้บริหาร การศึกษาระบบการพัฒนาสังคมที่นำไปสู่ความมั่นคงของมนุษย์
โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
- สำเร็จ แก้วน้อย (2549) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการเฝ้าระวังและเตือนภัย
ทางสังคมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อมรมิตร มงคลเคหา (2552) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอรวยบุรี
จังหวัดร้อยเอ็ด คณะสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 33410 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2550



ภาคผนวก





แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม”

คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูง
ใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
นครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไป
ประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถามนี้ทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งการนำเสนอผลการวิจัยดังกล่าวนี้เป็นลักษณะ
ภาพรวมจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน
ปรับปรุง และพัฒนาบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช (อพม.นศ.)
- ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์

บัณฑิตศึกษา วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 5
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

- 1) เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
- 2) อายุ () 1. ต่ำกว่า 20 ปี () 2. 20 – 30 ปี
 () 3. 31 – 40 ปี () 4. 41 – 50 ปี
 () 5. 51 – 60 ปี () 6. มากกว่า 60 ปี
- 3) ระดับการศึกษา () 1. ประถมศึกษา () 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 () 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย () 4. ปวช./ปวส.
 () 5.ปริญญาตรี () 6. สูงกว่าปริญญาตรี
 () 7. อื่น ๆ (ระบุ).....
- 4) อาชีพ () 1. เกษตรกร () 2. ค้าขาย
 () 3. รับจ้าง () 4. ลูกจ้างบริษัท/ห้างร้าน
 () 5. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ () 6. แม่บ้าน
 () 7. อื่น ๆ (ระบุ).....
- 5) รายได้ต่อเดือน () 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท
 () 2. 5,001 - 10,000 บาท
 () 3. 10,001 - 15,000 บาท
 () 4. มากกว่า 15,000 บาท

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องทางขวามือของแบบสอบถามแต่ละข้อ เพียงช่องเดียว
ที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับประสิทธิผลที่ท่านปฏิบัติอยู่หรือตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ประสิทธิผล	ระดับที่ท่านปฏิบัติ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย				
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย				
2. ท่านเข้าใจวิธีการจัดเก็บหรือรวบรวมข้อมูล				
3. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถามทุกครั้งก่อนส่งคืนแก่เจ้าหน้าที่				
4. ท่านรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายส่งตรงเวลาทุกครั้ง				
5. ท่านสำรวจข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมเพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม				
6. ท่านได้บันทึกหรือเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในหมู่บ้านของท่าน				
7. ท่านให้ความร่วมมือ และดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน				
8. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล				
9. ท่านสำรวจข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมบ่อยครั้ง				
10. ท่านมีความรู้ความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาของชุมชนที่สามารถนำไปสู่การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมได้				

ประสิทธิผล	ระดับที่ท่านปฏิบัติ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
11. ท่านนำข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนไปขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				
12. ท่านสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ				
13. ท่านสำรวจกลุ่มอาสาสมัครหรือกลุ่มเครือข่ายที่มีอยู่ในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง				
ด้านการประสานงาน				
1. ท่านได้ประสานผู้นำชุมชนในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม				
2. ท่านประสานผู้นำชุมชนที่ยังไม่มีเครือข่าย				
3. ท่านสามารถประสานกับผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนชุมชนเพื่อการพัฒนาสังคมฯ				
4. ท่านได้พบปะพูดคุย ประสานงานกับคนในหมู่บ้าน/ชุมชนของท่านอยู่เสมอ				
5. ท่านได้ประสานกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในด้านการพัฒนาสังคมฯ				
6. ท่านประสานเจ้าหน้าที่ในกรณีที่มีผู้ประสบปัญหาสังคมในชุมชน				
7. ท่านได้รับการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานให้ช่วยเหลืองานอยู่เสมอ				
8. ท่านประสานงานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม				
9. ท่านได้ประสานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หมู่บ้านเข้าร่วมประชุมหรืออบรมทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมาย				

ประสิทธิผล	ระดับที่ท่านปฏิบัติ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเฝ้าระวัง				
1. ท่านมีข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเฝ้าระวังในหมู่บ้าน				
2. ท่านมีส่วนร่วมกับผู้เฝ้าระวังในชุมชนในการเฝ้าระวังปัญหาทางสังคม				
3. ท่านนำเสนอข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา				
4. การมีระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันทำให้ปัญหาสังคมเกิดขึ้นน้อยลง				
5. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม				
6. เมื่อพบผู้ประสบปัญหา ท่านได้แจ้งข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบ				
7. ท่านได้นำข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคมเพื่อติดต่อ ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด				
8. ท่านได้นำความรู้จากการอบรมมาปฏิบัติงานเพื่อการเฝ้าระวังฯ ในหมู่บ้านของท่าน				
9. ท่านได้ประเมินสถานการณ์เสี่ยงด้านปัญหาสังคมในหมู่บ้านของท่าน				
ด้านการรายงาน				
1. ท่านรายงานข้อมูลสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน				
2. ท่านรายงานผลการปฏิบัติงานแต่ละเดือน				
3. ท่านรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญ ๆ				

ประสิทธิผล	ระดับที่ท่านปฏิบัติ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านได้เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานการณ์ที่ต้องเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม				
5. ท่านรายงานข้อมูลสถานการณ์เสี่ยงที่เกิดขึ้นให้คนในชุมชนได้รับทราบทั่วกัน				
6. ท่านได้ประเมินสถานการณ์เสี่ยงด้านปัญหาสังคมในหมู่บ้าน				
7. ท่านได้นำผลสรุปจากการประชุมในเรื่องการเฝ้าระวังฯ มาถ่ายทอดให้คนในหมู่บ้านทราบ				
8. ท่านเป็นผู้นำข้อมูลที่เป็นสถานการณ์เสี่ยงแก่ผู้นำชุมชนเพื่อรายงานผ่านวิทยุให้คนในชุมชนทราบ				
9. ท่านได้เข้าร่วมประชุมเพื่อสรุปปัญหาสังคม				

ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช (อพม.นศ.)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องทางขวามือของแบบสอบถามแต่ละข้อ เพียงช่องเดียวที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้า				
1. การมี อพม. ทุกหมู่บ้านเป็นสิ่งที่ดีและมีความเหมาะสม				
2. การที่ อพม. ได้รับวุฒิปัตร์ในการปฏิบัติหน้าที่ ถือว่ามีความเหมาะสมแล้ว				
3. การได้รับการเสนอชื่อประกาศเกียรติคุณแก่ อพม. ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4. การที่ อพม. ได้รับเครื่องราชย์ฯ ถือว่าเป็นมงคลแก่ชีวิต				
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับในการเข้าร่วมประชุม/อบรม มีความเหมาะสมดีแล้ว				
6. การเป็น อพม. ทำให้มีโอกาสดำเนินการคัดเลือกเป็นผู้นำชุมชนมากขึ้น				
ด้านสัมพันธภาพ				
1. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี				
2. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน				
3. คนในชุมชนของท่านให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม				
4. ท่านได้รับการยอมรับจากคนในพื้นที่				
5. ท่านคิดว่าคนในหมู่บ้านพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของท่าน				
6. ท่านมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานด้านสังคมร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ				
7. การเป็น อพม. ทำให้ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น				
8. การเป็น อพม. ทำให้ท่านเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่รู้จักของคนมากขึ้น				
ด้านจิตสาธารณะ				
1. ท่านมีความรักและรู้สึกอยากทำงานเพื่อสังคม				
2. ท่านเอื้ออาทรและสนใจช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชนและสังคม				
3. ท่านมุ่งมั่นจะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ				
4. ท่านมีความสุขกับการได้ช่วยเหลือสังคม				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็น อพม.				
6. การเป็น อพม. ทำให้ท่านเป็นคนที่มีจิตสาธารณะมากขึ้น				
ด้านความพอใจในหน้าที่งาน				
1. ท่านสนใจและใส่ใจเรียนรู้ด้านการพัฒนาและด้านข้อมูลข่าวสารด้านสังคม				
2. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเพื่อนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขได้				
3. ท่านทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน				
4. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน				
5. ท่านพึงพอใจกับบทบาทหน้าที่ของ อพม.				
6. ท่านได้ทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมอย่างเต็มที่				

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ระดับของปัญหา			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน				
1. ปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานราชการ				
2. ปัญหาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล				
3. ปัญหาในหน้าที่ คือ การชี้เป้า-เฝ้าระวัง				
4. ปัญหาในการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ				
5. ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน				
6. ปัญหาในการเดินทาง				

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ระดับของปัญหา			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
7. ไม่มีขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
ปัญหาและอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้าน				
1. คนในหมู่บ้านไม่ให้ความร่วมมือ				
2. คนในหมู่บ้านไม่ให้ความเชื่อถือ อพม.				
3. คนในหมู่บ้านไม่ให้ความสำคัญของ อพม. ในการเข้าไปมีบทบาทในชุมชน/หมู่บ้าน				
4. คนในหมู่บ้านไม่เข้าใจงานของ อพม.				
5. คนในหมู่บ้านมีความขัดแย้งกัน				
ข้อเสนอแนะ				
1. ควรอบรมความรู้ให้ อพม. อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง				
2. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดควรประชาสัมพันธ์งานหรือข้อมูลด้านสังคม หรือข้อมูลที่เป็นสถานการณ์เสี่ยงเพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม				
3. ควรสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอเมื่อขอความร่วมมือ อพม. ดำเนินงาน				
4. ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ อพม. เช่น สวัสดิการหรือสิทธิต่าง ๆ แก่ อพม.				

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวณัฐจารีย์ จินดาวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	1 กุมภาพันธ์ 2513
สถานที่เกิด	อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2539
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

