
ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน และผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย

สุรียา บุตรพันธ์^{a,✉} ทิพย์วัลย์ สุรินยา^b สุปानी สนธิรัตน์^c
^aนักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
^bผู้ช่วยศาสตราจารย์,คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
^cรองศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
✉ suriyab2000@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน และความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังชุมชนที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย จำนวน 270 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) อาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2) อาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีทัศนคติเชิงบวกต่องานพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง การได้รับการเสริมสร้างพลังชุมชนอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน; การเสริมสร้างพลังชุมชน; ผลการปฏิบัติงาน

Attitude toward Community Development Work, Community Empowerment and Job Performance of Community Development Volunteers in Klong Toey Community

Suriya Butrapun^{a,✉} Tippavan Surinya^b Supanee Sonthiratana^c

^aMaster's Student, Graduate School of Social Science, Kasetsart University

^bAssistant Professor, Graduate School of Social Science, Kasetsart University

^cAssociate Professor, Graduate School of Social Science, Kasetsart University

✉suriyab2000@yahoo.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to compare the work performance of community development volunteers classified by their personal factors, and 2) to find out the relationship between their attitude toward community development work and their work performance and the relationship between community empowerment and their work performance. The sample was 270 community development volunteers in Klong Toey Community. Percentage, mean, and standard deviation were used to describe the data, and the hypotheses were tested by using t-test, F-test, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and LSD at the 0.05 level of statistical significance. The results of the study were as follows: 1) The community development volunteers of different ages had significantly different work performance. 2) The community development volunteers with a highly positive attitude toward community work and with a high level of community empowerment had significantly better work performance at the 0.01 level of statistical significance.

Keywords: Attitude toward Community Development Work; Community Empowerment; Job Performance

บทนำ

ในปัจจุบันปัญหาของชุมชนแออัดเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเมืองใหญ่ต่าง ๆ ของประเทศไทย ที่นับวันจะทวีความรุนแรงของปัญหามากขึ้นโดยเฉพาะการขยายตัวด้านพื้นที่ของชุมชน ซึ่งรัฐบาลได้เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาชุมชนขึ้น แต่ต้องสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อวางแผนพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชากรในชุมชนแออัดได้อย่างแท้จริง โดยที่ผ่านมามีปัญหาการพัฒนาชุมชนของคนจนหรือผู้มีรายได้น้อยในชุมชนเมือง เนื่องจากมีผู้อพยพเข้ามาอยู่ในเมืองมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ชุมชนมีสภาพแวดล้อมทรุดโทรมและกลายเป็นชุมชนแออัดในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะชุมชนคลองเตย และการแก้ไขปัญหามาจากหน่วยงานภายนอกเข้าไปดำเนินการมากกว่าจะเป็นคนในพื้นที่ชุมชนนั้น ๆ มาดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยคนในชุมชนเอง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2545)

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษารูปแบบการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ชุมชนแออัดคลองเตยได้สร้างรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้คนชุมชนเป็นแกนหลักและมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชน เพื่อให้การพัฒนาที่สอดคล้องกับความเป็นอยู่โดยให้คนในชุมชนได้มีโอกาสร่วมจัดการชุมชนและท้องถิ่นตนเอง ดังนั้น การพัฒนาชุมชนโดยส่งเสริมเกิดอาสาสมัครพัฒนาชุมชนเป็นผู้จัดกระบวนการในการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกันทั้งระบบจากผู้รอบรู้รับประโยชน์มาเป็นการริเริ่มพัฒนาเองในฐานะ “อาสาสมัครพัฒนาชุมชน” และรับผลแห่งการพัฒนาของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างความสามารถของคนในชุมชนและสังคม ซึ่งอาสาสมัครพัฒนาชุมชนถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากปัญหาในชุมชนผู้ที่มีความเข้าใจรากฐานของปัญหา และแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างแท้จริงและเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาชุมชนของตนเอง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2546)

การทำงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนต้องมีคุณลักษณะทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ทักษะคิดต้องงานพัฒนาชุมชนเชิงบวก และได้รับการเสริมสร้างพลังชุมชนที่เหมาะสม จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่ดี เป็นบุคลากรที่มีความเต็มใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลืองานแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่ได้รับการขอความช่วยเหลืองานทั่วไป ปฏิบัติตามคำสั่งของหน่วยงาน หากอาสาสมัครพัฒนาชุมชนมีคุณลักษณะทางจิตวิทยาดังกล่าวที่ดีจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผู้วิจัยคาดว่าการศึกษาวิจัยจะเกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดอาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่จะเป็นทรัพยากรมนุษย์อันสำคัญในงานด้านพัฒนาชุมชนและสังคมต่อไป (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, 2545)

วัตถุประสงค์ของการวิจัยศึกษา

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตยตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน กับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย และความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังชุมชนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน และผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน และความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังชุมชนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย
4. ได้นำผลของการวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผนและพัฒนาอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์

ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ต่องานพัฒนาชุมชนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจแสดงให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรมที่สะท้อนพฤติกรรมนั้น ๆ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Newcomb (1954) แบ่งเป็น

1. ทัศนคติทางบวก คือ การแสดงออกในลักษณะพึงพอใจ และเห็นชอบ ที่จะทำ ให้บุคคลอยากทำ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น
2. ทัศนคติทางลบ คือ การแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ และไม่เห็นชอบ ที่จะทำ ให้บุคคลเกิดความเหนียวหน่ายชิงชัง ไม่อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น

การเสริมสร้างพลังชุมชน หมายถึง กระบวนการทำให้อาสาสมัครพัฒนาชุมชนเกิดอำนาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับการส่งเสริมทรัพยากร มีโอกาสเลือก และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยสามารถดำเนินกระบวนการได้ตามที่ตัวเองหวังไว้ รับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญ เป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Kanter (1977) แบ่งเป็น

1. การได้รับอำนาจ หมายถึง พลังผลักดันที่อาสาสมัครพัฒนาชุมชนได้รับจากหน่วยงานหรือผู้นำชุมชนให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้เต็มที่และบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับทรัพยากร
2. การได้รับโอกาส หมายถึง การที่ผู้นำชุมชนให้โอกาสแก่อาสาสมัครพัฒนาชุมชนในเรื่องความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การได้รับ

ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ และการได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่สามารถวัดหรือตรวจสอบได้ ทั้งด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน ทักษะการปฏิบัติงานชุมชน และผลลัพธ์ของงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bohlander (2001) แบ่งเป็น

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน หมายถึง การวัดคุณลักษณะที่มีอยู่ของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน เช่น ความน่าไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ และภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมีความสำคัญต่องานและองค์การโดยทั่วไป
2. ทักษะการปฏิบัติงานชุมชน หมายถึง การวัดการแสดงออกของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เช่น ความรู้ในงานชุมชน การประสานงาน การสื่อสาร เป็นต้น
3. ผลลัพธ์ของงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน หรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร จากการศึกษาของ พิมพา จอนสำโรง (2556) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการคลังในวิทยาลัยชุมชน ซึ่งมีความแตกต่างจากการศึกษาของ คำรพ พงศ์อาทิตย์ และ จิรพงษ์ แสงทอง (2549, น. 75-79) พบว่า เพศ อายุ อาชีพ รายได้ และสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขของอาสาสมัคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริภัทร พงศ์ปิยะไพบูลย์ (2549, น. 95) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และการศึกษาของ สมโชค ภูภิรมย์ (2549, น. 54) พบว่า อายุ ภูมิลำเนาเดิม อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร พบว่าระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขของอาสาสมัคร จากการศึกษาของ คำรพ พงศ์อาทิตย์ และ จิรพงษ์ แสงทอง (2549, น. 75-79) ซึ่งมีความแตกต่างกับการศึกษาของ สิริภัทร พงศ์ปิยะไพบูลย์ (2549, น. 95) พบว่าระยะเวลาของการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครบางพื้นที่ประสบการณ์มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำให้เกิดความชำนาญ ไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาดของผลการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่องาน

ทัศนคติต่องานในเชิงบวกมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ จิตรา ขุนพล (2547, น. 53) พบว่า การมีทัศนคติเชิงบวกมีผลต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครป้องกันโรคไข้เลือดออกมีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิภา ทรัพย์ (2554, น. 71) พบว่า ระดับทัศนคติของประชาชนต่อการปฏิบัติงานชุมชนเป็นเรื่องสำคัญ เพราะส่งผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนและตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีชา รัตนบุรี (2556, น. 43) พบว่า ระดับทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากทัศนคติเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจต่องานที่ทำ หากผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติดีหรือทัศนคติเชิงบวกต่องาน มักส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัดเจน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ ณรงค์ศักดิ์ หนูสอน วุฒิชัย จริยา วิมาลา ชโยตม และนเรศ ภูระหงษ์ (2551, น. 91) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจให้มีคณะกรรมการสุขภาพตำบล จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในบทบาทของตนทำให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ การกำหนดมาตรฐานการทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การให้ความรู้และสารสนเทศ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การให้การยกย่องยอมรับ การให้ความไว้วางใจ การยอมรับข้อผิดพลาด และการให้เกียรติเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุลชลี เพ็ชรรัตน์ (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารามิบัติ มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองในระดับปานกลาง และมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่องาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการศึกษาของ พัชรา ทาหอม (2550) พบว่า การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับมาก ยิ่งหากมีโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่องาน จะเกิดความทุ่มเทให้กับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ธวัชชัย วีระกิตติกุล (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทอาสาสมัครด้านการปฏิบัติงานโดยมีการติดตามนิเทศเพื่อกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมและร่วมกันดำเนินงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยมีกลไกรับผิดชอบติดตามพร้อมทั้งสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาสาสมัครสาธารณสุขกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

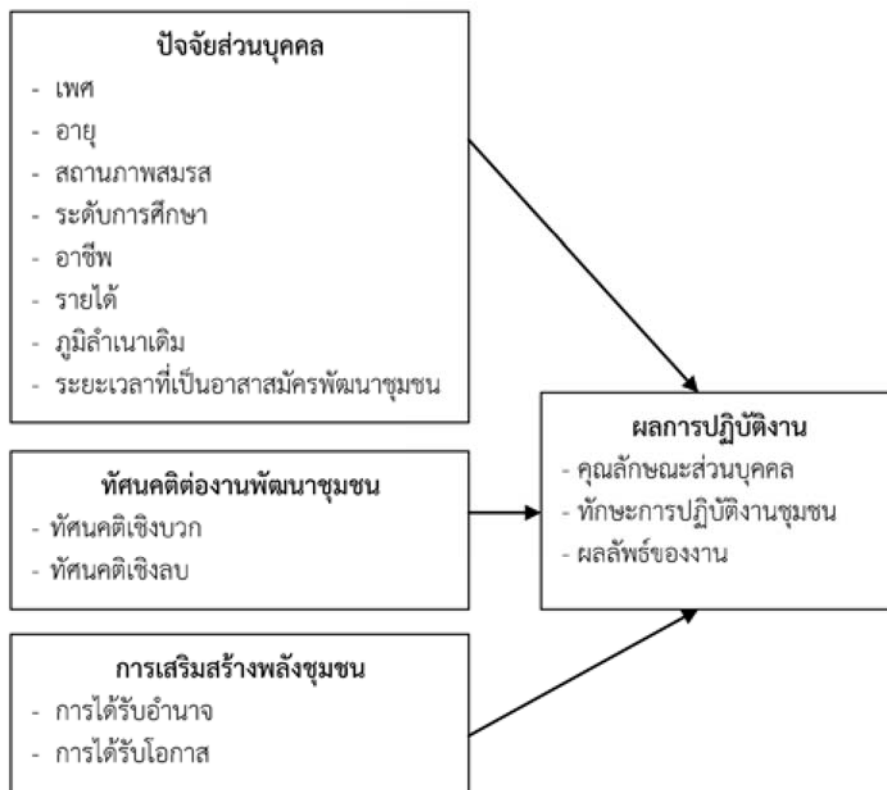
จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน และผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครที่เป็นทางการ หรือเป็นคณะบุคคลที่ได้รับการจัดตั้งจากหน่วยงานราชการ ในการศึกษาของ

ผู้วิจัยครั้งนี้ จึงเชื่อว่าการมีทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน และผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย จะสามารถนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการวางแผนสร้างอาสาสมัครพัฒนาชุมชน ที่เกิดขึ้นจากความสนใจและความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนอย่างชัดเจนและเกิดการทำงานอย่างต่อเนื่องในการพัฒนา แก้ไขปัญหาชุมชนและสังคมต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. อาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน
3. การเสริมสร้างพลังชุมชนมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน และผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน ในชุมชนคลองเตย ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนแออัดคลองเตย กรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 30 ชุมชน ประกอบด้วย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 809 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2553) และการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 0.05 โดยแทนค่าลงในสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งสิ้น 268 คน ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคในการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างครอบคลุมทุกชุมชน จากนั้นแต่ละชุมชนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก เพื่อให้ได้รายชื่ออาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชุมชน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 270 คน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง มาทดสอบกับอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (Try Out) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ และรายด้าน และนำข้อมูลคำนวณ Cronbach's Reliability Coefficient Alpha ผลจากการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

- แบบสอบถามทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.823
- แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังชุมชน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943
- แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อทำการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ โดยมีข้อคำถามแบบเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้และตรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิสำเนาเดิม และระยะเวลาที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Newcomb (1954) โดยมีคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังชุมชน ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Kanter (1977) โดยมีคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และไม่จริงเลย

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Bohlander (2001) โดยมีคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และไม่จริงเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ t-test ทดสอบค่าความแปรปรวนของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย พบว่าอาสาสมัครพัฒนาชุมชนเป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.3 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 41.9 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 48.9 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา ร้อยละ 56.7 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 39.3 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 44.1 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 57.4 ระยะเวลาที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาชุมชน 1 – 5 ปี ร้อยละ 54.4

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวนคน	ร้อยละ (n=270)
เพศ	ชาย	110	40.7
	หญิง	160	59.3
อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	113	41.9
	31 – 50 ปี	104	38.5
	51 ปี ขึ้นไป	53	19.6
สถานภาพสมรส	โสด	104	38.5
	สมรส	132	48.9
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และหม้าย	34	12.6
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	69	25.6
	มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	153	56.7
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	48	17.8
อาชีพ	รับจ้างทั่วไป	106	39.3
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	60	22.2
	ลูกจ้าง/พนักงานบริษัท/ข้าราชการ	104	38.5
รายได้ต่อเดือน	5,000 บาท หรือต่ำกว่า	82	30.4
	5,001 – 10,000 บาท	119	44.1
	มากกว่า 10,001 บาท	69	25.6
ภูมิลำเนาเดิม	กรุงเทพมหานคร	155	57.4
	ต่างจังหวัด	115	42.6
ระยะเวลาที่เป็น อาสาสมัคร พัฒนาชุมชน	1 – 5 ปี	147	54.4
	6 – 10 ปี	71	26.3
	11 ปี ขึ้นไป	52	19.3

2. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย

ตารางที่ 2 ผลปรากฏว่า อาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย มีทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน และผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.33 3.88 และ 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชนและผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน ในชุมชนคลองเตย

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ (n = 270)
ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนโดยรวม	4.33	.55	สูง
การเสริมสร้างพลังชุมชนโดยรวม	3.88	.72	สูง
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.99	.61	สูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 พบว่า อายุของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 4.42 มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าอาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-50 ปี ค่าเฉลี่ย 4.06 และอาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ค่าเฉลี่ย 4.01

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่		
		≤ 30 ปี	31-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
≤ 30 ปี	4.01			
31-50 ปี	4.06	.489		
51 ปี ขึ้นไป	4.42	.000*	.01*	(n=270)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 และ 3 ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะการปฏิบัติงานชุมชน และผลลัพธ์ของงาน)

ตารางที่ 4 พบว่าทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเชิงบวก การเสริมสร้างพลังชุมชน คือ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะ ด้านทักษะการปฏิบัติงานชุมชน และด้านผลลัพธ์ของงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน กับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน			สรุปผลการทดสอบ (n=270)
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)			
	(1)	(2)	(3)	
ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนทางบวก	.568	.514	.559	มีความสัมพันธ์
การเสริมสร้างพลังชุมชน				
- การได้รับอำนาจ	.703	.726	.703	มีความสัมพันธ์
- การได้รับโอกาส	.692	.661	.693	มีความสัมพันธ์

มีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq 0.01$

หมายเหตุ (1) ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะ
(2) ผลการปฏิบัติงานด้านทักษะการปฏิบัติงาน
(3) ผลการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์ของงาน

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน และผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนคลองเตย โดยมีอาสาสมัครกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลวิจัยพบว่า อาสาสมัครพัฒนาชุมชน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 41.9 สถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.9 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา ร้อยละ 56.7 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 39.3 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 44.1 มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 57.4 และมีระยะเวลาที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาชุมชนระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 54.4

อาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาการเป็นอาสาสมัคร แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน งานวิจัยพบว่า อาสาสมัครพัฒนาชุมชนอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสโดยมีคู่สมรสที่มีความเข้าใจการเป็นอาสาสมัคร พัฒนาชุมชนของคู่สมรส ระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีความรู้ในระดับการศึกษาภาคบังคับ ประกอบอาชีพ รับจ้างทั่วไปพอมีเวลาเข้ามีส่วนร่วมในงานพัฒนาชุมชน และมีระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครมานาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิเชรศักดิ์ เจริญศรี (2542, น. 87-88) พบว่า อาสาสมัครเพศหญิง มีอายุสูงจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานอาสาสมัครได้ดีกว่า สถานภาพสมรส พบว่า อาสาสมัครที่แต่งงานแล้วและยังอยู่กับคู่สมรส มีผลการปฏิบัติได้ดีกว่าอาสาสมัครที่เป็นโสด อาชีพและรายได้ พบว่า อาสาสมัครที่มีอาชีพรับจ้างจะมีปัญหาในการทำงานมาก และอาสาสมัครที่มีฐานะเศรษฐกิจดีหรือค่อนข้างดี จะมีเวลาว่างพอสำหรับปฏิบัติงานช่วยเหลือชาวบ้านได้ดีกว่าอาสาสมัครที่ยากจน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน การศึกษาของ พิมพ์า จอนสำโรง (2556)

ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาสาสมัครมีทัศนคติว่างานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ทุกคนต้องร่วมมือร่วมแรงกัน รู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่าต่อชุมชน ทำให้มีความเต็มใจที่จะทำงานพัฒนาชุมชนทำให้เพิ่มคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และแสดงถึงความเสียสละแรงงานและเวลาเพื่องานพัฒนาชุมชน รู้สึกพึงพอใจกับงานพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับทัศนคติส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีชา รัตนบุรี (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง พบว่า ระดับทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากทัศนคติเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจต่องานที่ทำ หากผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติดีหรือทัศนคติเชิงบวกต่องาน และการศึกษาของ ประภาส ศิลปธรรม (2531) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนได้ดีกว่า ผ่านการสร้างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน และการเสริมสร้างพลังชุมชนโดยให้มีบทบาทอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเชิงบวกจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร การสร้างคุณค่าต่องานพัฒนาชุมชน ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นงานที่ต้องร่วมมือร่วมแรงกัน และงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ท้าทาย ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการทำงานร่วมกับอาสาสมัครพัฒนาชุมชน เช่น ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ในสำนักงานเขตต่าง ๆ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร หน่วยงานที่มีบทบาทส่งเสริมการมีบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน จึงควรให้ความสนใจต่อการสร้างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเชิงบวก เพื่อให้อาสาสมัครรู้สึกมีความสุข พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจจะช่วยสนับสนุน

ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม สามารถพัฒนาให้เกิดผลการปฏิบัติงานและสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนให้มาเป็นอาสาสมัครพัฒนาชุมชน

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า อาสาสมัครพัฒนาชุมชนที่ได้รับการเสริมสร้างพลังชุมชน การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ และการได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานร่วมกับอาสาสมัครพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชน จึงควรส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างพลังชุมชน ซึ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดอาสาสมัครที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงบันดาลใจต่อการปฏิบัติงานชุมชนอย่างต่อเนื่องต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากข้อจำกัดผู้วิจัยด้านเวลา เห็นว่าปัจจัยที่จะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน โดยการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชนในชุมชนต่างๆ ทั้งในชุมชนเมืองและในชนบท เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และการสนับสนุนทางสังคม (Social support) เพื่อจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยยังเห็นว่าการได้มีโอกาสช่วยเหลือพัฒนาชุมชนและสังคมเป็นสิ่งที่ดี จึงควรสนับสนุนให้เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร โดยเราเห็นได้จากปัญหาอุทกภัยในประเทศไทยที่ผ่านมา เกิดผู้ที่มีจิตใจอาสาสมัครต้องการช่วยเหลือผู้เดือดร้อนและผู้ประสบภัยอย่างเห็นได้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี เพ็ชรรัตน์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารามธิบดี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธวัชชัย วีระกิติกุล. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการระบบสุขภาพ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประภาศ ศิลปรัตน์. (2531). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ปรีชา รัตนบุรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2532). หลักการพัฒนาชุมชน : การพัฒนาชุมชนประยุกต์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- วีระยุทธ ขุนพล. (2545). *ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติตนในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชนเทศบาลตำบลเสนาห์ จังหวัดสระบุรี*. รายงานการวิจัย ช. โรงพยาบาลเสนาห์.
- สการรัตน์ ลับเลิศลบ. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐาน เขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์คณะสังคม-สงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริกัทร พงศ์ปิยะไพบูลย์. (2549). *การปฏิบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขในการพัฒนาหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดนนทบุรี*. รายงานวิจัย. นนทบุรี : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี.
- Bohlander, G. W. (2001). *Managing Human Resources*. South-western Publishing Co.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Lamont, L. & Lundstrom, W. (1977). Identifying successful industrial salemen by personality and personal characteristics. *Journal of Marketing Research*.
- Newcomb, T. M. (1954). *Sociology and Psychology*. New York: Macmillan Co., Ltd.

