

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
MOTIVATION FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF
NAKHON SI THAMMARAT
SOCIAL AND SECURITY VOLUNTEERS ON SURVEILLANCE AND SOCIAL WARNING

ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์

มหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปภาวดี มนต์รีวัต

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดร.ไตรรัตน์ โกศลภากรณ์

รองศาสตราจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม (2) เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม และ (4) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งหมดจำนวน 1,759 คน กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่างกันมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้แก่ ความพอใจในหน้าที่งานและสัมพันธภาพ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาในการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น จัดสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ แก่อาสาสมัคร รวมทั้งการตรวจสุขภาพประจำปี นอกจากนั้น ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และควรเพิ่มจำนวนอาสาสมัครให้มากขึ้นในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

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 recommendation 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

บทนำ

สืบเนื่องจากการปฏิรูประบอบราชการของรัฐ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้จัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมคุณภาพความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 เห็นชอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบตามเกณฑ์พื้นฐานในการดำรงชีวิตของคนไทย ในด้านหลักประกันความมั่นคง เพื่อให้คนไทยเข้าถึงสิทธิพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมถึงการได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมอย่างเป็นระบบและเพื่อปกป้องประชาชนจากความเสี่ยงต่าง ๆ โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลผล นำเสนอรายงาน

และในกรณีที่เกิดการแจ้งเตือนว่าอาจจะก่อความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณะ อาจต้องทำการเตือนภัยทางสังคม ตลอดจนผลักดันให้หน่วยงานหรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ มีส่วนร่วมประสานความร่วมมือ ดำเนินงานพัฒนาระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมของจังหวัดไปในทิศทางที่กำหนดในการขับเคลื่อน (Community Organization) หรือการเคลื่อนไหวชุมชนในระดับจังหวัด จำเป็นต้องสร้างระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำเป็นที่ทุกฝ่ายจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจไปพร้อม ๆ กับการปรับแก้วิธีการโดยนักพัฒนา อาสาสมัครเฝ้าระวังทางสังคม นักเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมระดับพื้นที่ที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมที่ดี ครอบคลุมในด้านองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม เช่น การชี้เป้าเฝ้าระวัง ซึ่งได้แก่ การสำรวจและการรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ การประสานงาน การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้นและการรายงานสถานการณ์

ทางสังคมของชุมชน รวมถึงทักษะที่จำเป็นและทัศนคติที่เกี่ยวกับการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ในขณะที่วาทะถาพจำเป็นต้องเสริมสร้างความตระหนักของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการพัฒนาระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยการอาศัยมาตรการจูงใจที่มีค่าตอบแทน แต่อาจเป็นในรูปของรางวัลแห่งความสำเร็จในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมร่วมกันอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เห็นความสำคัญของการให้บริการประชาชนด้านสังคมครอบคลุมทุกพื้นที่ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีบทบาททางด้านสังคมจึงเกิดอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เข้ามามีบทบาทในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาและความรุนแรงของปัญหาในพื้นที่ได้

ปัจจุบันการให้บริการแก่ประชาชนผู้ขอรับการสงเคราะห์ประสบปัญหาต่างๆ หลายด้าน ในปี พ.ศ. 2554 มีผู้ประสบปัญหาทางสังคมเป็นจำนวนมากถึง 1,104 คน และปี พ.ศ. 2555 มีจำนวนผู้ประสบปัญหาเพิ่มขึ้นเป็น 1,131 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา : 2555) ทั้งผู้ประสบปัญหาครอบครัว คนพิการ คนยากจน สตรี และผู้ด้อยโอกาส อีกทั้งมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม อีกทั้งระเบียบ วิธีการ ขั้นตอนในการขอรับการสงเคราะห์ที่มีความละเอียดเชิงข้อมูลมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความเข้าใจของประชาชนและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงเห็นความสำคัญในการสร้างความเข้าใจต่อผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยกำหนดให้มีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับจังหวัดขึ้น เพื่อดำเนินการช่วยเหลือในการเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม พร้อมทั้งประสานและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการของการขอรับการสงเคราะห์แก่ประชาชนทั่วไปรวมถึงผู้ประสบปัญหาทางสังคมด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัย

ทางสังคม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการจูงใจให้อาสาสมัครฯ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถรวมทั้งใช้ประกอบการพิจารณาเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดนครราชสีมา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

บททศวรรณกรรม

1. คำจำกัดความ

1) การจูงใจ

ราณี อธิชัยกุล (2550 : 9-5) อธิบายว่า การจูงใจหมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ไตรรัตน์ โภคพลภรณ์ และสุพิน เกษาคุปต์ (2551 : 8-40) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายรวมถึง กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจที่บุคคลหรือองค์กรกำหนดขึ้นเพื่อทำให้บุคคลเกิดพลังใจขึ้นมา

Jerald Greenberg และ Robert A. Baron (1997) อ้างใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549 : 193) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ท่ามกลางความพยายามมากขึ้น

โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมาย บางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

สุพานี สุฤษฏีวานิช (2549 : 205-206) ได้กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the job) 2) ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance หรือ Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job)

2) ระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

การเฝ้าระวัง หมายถึง “ระบบและกลไกที่สร้างขึ้นเพื่อติดตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อใช้ในการวางแผน ควบคุม ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น หรือนำไปใช้เพื่อการดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ”

การเตือนภัย หมายถึง “สาระสำคัญที่บ่งบอกถึงอันตราย หรือแนวโน้มของอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ การเตือนภัยดังกล่าวอาจกระทำโดยผู้มีหน้าที่โดยตรงหรือผู้พบเห็นเหตุการณ์ก็ได้ โดยการส่งข้อมูลข่าวสาร ที่ผ่านการวิเคราะห์หรือตรวจสอบความถูกต้องแล้วถึงผู้มีอำนาจที่มีหน้าที่บรรเทาปัญหาโดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสาธารณชนที่ต้องรับผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น”

ระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ประเด็นที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปลผล นำเสนอรายงาน และในกรณีที่คาดการณ์แนวโน้มว่าจะก่อความไม่ปลอดภัยต่อสาธารณะอาจต้องทำการเตือนภัยทางสังคม

3) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) คือ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในชุมชนอยู่แล้วและสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อท้องถิ่นของตนเอง

2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุไรรัตน์ พลเลิศ (2550) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสำรวจข้อมูล การประสานงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาอุปสรรคของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ปัญหาด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทิศนะของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีต่อประโยชน์การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ กำหนดนโยบายให้มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการในพื้นที่ ควรให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อจะได้มีการกำหนดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ควรมีการสร้างแกนนำอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เชื่อมโยงทุกภาคส่วน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

นพพร ทิพวงศ์ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมศักยภาพในการปฏิบัติงานของอพม.อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านการเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ ด้านการร่วมใจทำแผนชุมชน โดยเฉพาะประเด็นชี้เป้า-เฝ้าระวัง ปฏิบัติมากในด้านการส่งเสริมบริการสังคมเบื้องต้น ปัญหาอุปสรรคของ อพม. พบว่าภาพรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง โดยปัญหาด้านการดำเนินงาน พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้านมีปัญหาระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมให้ อพม.มีกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ทบทวน หรือจัด

ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทิศทางการทำงานของกระทรวงฯ

อมรมิตร มงคลเคหา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงบวก ข้อเสนอแนะหลักในการศึกษา ได้แก่ ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอ ให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนสิทธิ ผลประโยชน์ที่ควรได้รับอย่างเต็มที่ที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง และควรมีการจัดประชุมอบรมเพิ่มเติมความรู้อย่างสม่ำเสมอ

เกสร ลิมสกุล (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัด กระทรวงยุติธรรม และองค์กรอิสระ ในจังหวัดพังงา ผลการศึกษา พบว่า (1) ในภาพรวมบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม และองค์กรอิสระในจังหวัดพังงา มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในงาน และความยอมรับนับถือตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 53.50 ขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจ (3) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความก้าวหน้าในงานแก่บุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งกำหนดนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ควรมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วิชัย สินโทรมย์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า (1) ในภาพรวมข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผล

ต่อแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจตามลำดับ ส่วนปัจจัยสุขอนามัย พบว่าด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีผลตามลำดับต่อแรงจูงใจในการทำงาน (3) ปัญหาต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ข้าราชการธุรการได้รับ ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อเสนอแนะได้แก่องค์กรควรกำหนดแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบให้โปร่งใส ชัดเจน ให้ข้าราชการปฏิบัติเข้ามีส่วนร่วม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเป็นแนวทางเดียวกัน รวมทั้งจัดสวัสดิการเพิ่มเติม

วันวิเศษ จันวิณะ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบต่องาน โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 50.2 และ (4) ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สถานีตำรวจนครบาลควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กำหนดแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในพื้นที่ 23 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทั้งสิ้น 1,759 คน คำนวณตามสูตรของ ยามาเน่ จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 325 คน

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ไม่เกิน 5 % จากจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 325 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยคือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม นำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้น โดยนำไปหาค่า IOC และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยนำไปใช้กับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 30 คน และวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่า reliability coefficients ปรากฏค่า Cronbach alpha โดยรวมเท่ากับ 0.932

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 325 คน โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

3.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัย

ทางสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

3.4 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยจูงใจต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis)

3.5 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ใช้โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการรวบรวมจัดกลุ่มข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีร้อยละ 57.50 อายุระหว่าง 41 -50 ปี มีร้อยละ 43.40 การศึกษาอยู่ในระดับระดับชั้นประถมศึกษา มีร้อยละ 38.20 ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร มีร้อยละ 54.20 รายได้ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มีร้อยละ 60.30

2. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตารางที่ 1 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 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านเฝ้าระวัง ($\bar{X} = 2.92$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านการรายงาน ($\bar{X} = 2.76$)

3. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ที่มีเพศต่างกัน (n = 325)

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	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 2 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ที่มีอายุต่างกัน (n = 325)

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	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 3 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน (n = 325)

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 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่มีอาชีพต่างกัน (n = 325)

อาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	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 5 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอาชีพต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมที่มีรายได้ต่างกัน (n = 325)

รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	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	จากการทดสอบไม่พบความแตกต่างกัน				
รวม	324	2.86	0.34					

* นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม (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 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านความพอใจในหน้าที่งาน ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

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 8 พบว่า ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพอใจในหน้าที่งาน และด้านสัมพันธภาพ สามารถพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.60 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ($S.E._{est}$) 0.24636 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ Y (สมรรถนะในการปฏิบัติงาน) = $0.689 + 0.41$ ด้านความพอใจในหน้าที่งาน + 0.29 ด้านสัมพันธภาพ

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

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชเพื่อเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม (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 9 พบว่าปัญหาและอุปสรรคของ อพม. ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$) โดยปัญหาและอุปสรรคทั้ง 2 ข้อ อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.35$) และปัญหาอุปสรรคในชุมชน/หมู่บ้าน ($\bar{X} = 2.17$)

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

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

2. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ และรายได้ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องของการศึกษา และอาชีพ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการคัดสรรบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ มนุษย์สัมพันธ์ และความเป็นจิตอาสา (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547 : 11) ดังนั้นจึงทำให้ อพม.ที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิผลในไม่แตกต่างกัน แต่ อพม. ที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม

3.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิต

ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านจิตสาธารณะ ซึ่งได้แก่

มีความเอื้ออาทรและสนใจช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาในชุมชนและสังคม มีความสุขกับการได้ช่วยเหลือสังคม ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ อพม.เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นบุคคลที่เข้ามาช่วยเหลือคนในพื้นที่ด้วยความสมัครใจ เสียสละช่วยเหลือผู้อื่น ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความสุขกับการได้ช่วยเหลือสังคม รวมถึงการให้ความสำคัญและร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งบ่งชี้ว่าอาสาสมัครในพื้นที่เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะอยู่ในระดับสูงพร้อมที่จะทำประโยชน์แก่สังคม

3.2 ผลของปัจจัยเชิงจิต

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความพอใจในหน้าที่งาน และด้านสัมพันธภาพสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.60 สอดคล้องกับผลการศึกษาของอมรมิตร มงคลเคหา (2552) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของวิชัย สีนโตร์มย์ ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง และพบว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

4. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาด้านการดำเนินงานน้อย โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ อพม. เช่น สวัสดิการหรือสิทธิต่างๆ ควรอบรมความรู้แก่ อพม. อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดให้มีการตรวจสอบสภาพ และศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ หรือจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์รวมทั้งทิศทางการทำงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรสร้างความพร้อมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมอบรม

ฝึกทักษะเฉพาะด้านเพื่อเสริมคุณลักษณะความสามารถของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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

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

2. ควรมีการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานหรือข้อมูลด้านสังคมหรือข้อมูลที่เป็นสถานการณ์เสี่ยงเพื่อการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมในชุมชนทั้งระดับ

องค์กรภาครัฐและผู้นำชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่ยังไม่มีเครือข่าย เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างกลุ่มใหม่ และการกระจายข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวังไปยังชุมชนอื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุและแรงจูงใจในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านสังคมในชุมชน
2. ควรมีการศึกษาถึงความจำเป็น บทบาท และภารกิจของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการปฏิบัติหน้าที่ในชุมชน
3. ควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. ควรศึกษาถึงความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ในชุมชนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช
5. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเปรียบเทียบ

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2546) *สรุปการดำเนินงานโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ประจำปีงบประมาณ 2546 และแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2547-2548* สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) เอกสารประกอบการอบรม หลักสูตร นักเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ระยะที่ 1 ศูนย์การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมและศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นพพร ทิพวงศ์ (2552) “การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม” สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ยุพาพิศ วรรณโชติ (2554) “การมีส่วนร่วมของ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ (อพม.) ต่อการเฝ้าระวังความรุนแรงใน
ครอบครัว จังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์
ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิชัย รูปชาติ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจให้
ข้าราชการสนับสนุนการปฏิรูประบอบราชการ”
รวมวิทยานิพนธ์และภาคินพนธ์เด่นของคณะ
พัฒนาสังคม. คณะพัฒนา
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
กรุงเทพมหานคร.*

วันชัย มีชาติ (2548) *พฤติกรรมการบริหารองค์การ
สาธารณะ* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2548
ศูนย์การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมและ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วันวิเศษ จันทวนะ (2555) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานี
ตำรวจนครบาลพระโขนง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ศุภชัย ยาวะประภาษ (25548) *การบริหารงานบุคคล
ภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* พิมพ์ครั้งที่
2 กรุงเทพฯ : จตุทอง.

กันตยา เพิ่มผล (2549) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการ
ทำงาน* พิมพ์ครั้งที่ 9 ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์
กรุงเทพมหานคร

เกสร ลิมสกุล (2554) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข
บุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ
ในจังหวัดพังงา” สารนิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิชา

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
จุไรรัตน์ พลเลิศ (2550) “แนวทางการสร้างเครือข่าย

อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม”

วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่
: แนวคิด ทฤษฎี* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสน่ห์ จัยโต (2551) *องค์การสมัยใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 4,
นนทบุรี : สำนักวิชาการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ (2548) *เอกสารประกอบการสัมมนา
ระดมความคิดเห็นระดับภาค เรื่อง แนวคิดและ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาฯ
ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)*

สำนักงานปลัดกระทรวง (2547) *กระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คู่มือการ
ปฏิบัติงานอาสาสมัคร พัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 หจก. เทพเพ็ญวนิสัย
กรุงเทพฯ

สำนักงานปลัดกระทรวง (2550) *กระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ บทสรุปสำหรับผู้
บริหาร การศึกษาระบบการพัฒนาสังคมที่นำไปสู่
ความมั่นคงของมนุษย์* โรงพิมพ์ สกสค.
ลาดพร้าว กรุงเทพฯ

อมรมิตร มงคลเคหา (2552) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาล
ตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอราชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
คณะสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*