

ขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

Morale of the Community Development Officers of
the Bangkok Metropolitan Administration

วิทยานิพนธ์

โดย

นางสาวกัญญ์พิชญ์า เฟศิริ

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลึกสุด

พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2538

วิทยานิพนธ์ : ขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร
 : Morale of the Community Development Officers
 of the Bangkok Metropolitan Administration
 โดย : นางสาวกัญญ์พิษฐา ไผศิริ
 : Miss Kunpitchaya Faisiri
 นักศึกษา คณะพัฒนาสังคม : ภาคปกติ รุ่นที่ 9 รหัส 520331001

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้ว เห็น
 สมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ลงนาม ประธาน
 (อาจารย์วิชัย รูปชาติ)

วันที่ 4 พฤษภาคม 2538

ลงนาม ที่ปรึกษา
 (อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)

วันที่ 4 พฤษภาคม 2538

ลงนาม ที่ปรึกษา
 (อาจารย์ ดร.พีระพงษ์ มานะกิจ)

วันที่ 4 พฤษภาคม 2538

ลงนาม ประธาน
 (อาจารย์วิชัย รูปชาติ)

วันที่ 3 มิถุนายน 2538

ลงนาม กรรมการ
 (อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)

วันที่ 3 มิถุนายน 2538

ลงนาม กรรมการ
 (อาจารย์ ดร.พีระพงษ์ มานะกิจ)

วันที่ 3 มิถุนายน 2538

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
 พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์ คณบดี

(ศาสตราจารย์วิทยานิพนธ์)

วันที่ ๒๐ มิถุนายน 2538

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ : วิทยานิพนธ์ของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดย : นางสาวกัญญ์พิชญ์ ไพศิรี

ชื่อปริญญา : พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

วิชาเอก : การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม

ปีการศึกษา : 2537

การศึกษาเรื่อง "วิทยานิพนธ์ของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร" มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับวิทยานิพนธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน ได้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับวิทยานิพนธ์ของนักพัฒนาชุมชน ตลอดจนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่จะปรับปรุงวิทยานิพนธ์ของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบสอบถาม โดยสอบถามจากนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับ 3-5 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามสำนักงานเขตต่าง ๆ ทั้ง 38 เขต รวมทั้งสิ้น 165 ราย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยอาศัยสถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น และมีการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ไคสแควร์ จากการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะทั่วไป นักพัฒนาชุมชนเป็นชายมากกว่าหญิง (53.9%) อายุเฉลี่ย 33 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (42.4%) จบการศึกษาระดับรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มากที่สุด (41.8%) เกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างเป็นโสด (49.1%) มีผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด (38.2%) มีความตั้งใจที่จะทำงานในตำแหน่งนี้โดยตรง (48.5%) มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน ส่วนใหญ่รับราชการ (72.0%) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 (46.7%)

2. ระดับวิทยานิพนธ์ของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "ปานกลาง" และหากพิจารณาแยกย่อยเป็น 4 มิติย่อย พบว่า ทั้งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

(2)

หน่วยงาน, ความรู้สึกก้าวหน้า, ความรู้สึกมั่นคง และความรู้สึกพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน พบว่า มูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน การปรับตัว และความถนัดในงานพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สำหรับประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน และความร่วมมือของประชาชน แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละพอที่จะอนุมานได้ว่า น่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนด้วย

4. ปัญหาของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร นักพัฒนาชุมชนได้ระบุปัญหาในการปฏิบัติงานดังนี้

1) ปัญหาการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างเนือยหาย การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงเรื่อย ๆ

2) ปัญหาด้านระบบการบริหาร ระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานมีรายละเอียดมาก ทำให้การทำงานไม่คล่องตัว

3) ปัญหาด้านบทบาทและการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งขาดความรู้ความเข้าใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน

4) ปัญหาด้านขอบข่ายของงานไม่ชัดเจน ไม่มีทิศทางที่แน่นอน

5) ปัญหาด้านโอกาสก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบ เป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าจะตัดสินด้วยความสามารถ

6) ปัญหาด้านยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ไม่เพียงพอ

7) ปัญหาด้านสวัสดิการค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ

จากการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน ดังนี้

1) ควรลดขั้นตอนระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ให้น้อยลง

(3)

- 2) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีคุณธรรมและมีความรู้ความสามารถในงานพัฒนา-
ชุมชนจริง
- 3) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
- 4) เสริมสร้างจิตสำนึกของนักพัฒนาชุมชนในการเป็นข้าราชการที่ดี นักพัฒนา-
ชุมชนที่ดี
- 5) มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน เพื่อประโยชน์
ในการประสานงาน
- 6) มีการกำหนดขอบข่ายและทิศทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- 7) ปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทน ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน
ให้เหมาะสม เพียงพอ
- 8) เพิ่มหมวดธุรการ และเพิ่มจำนวนนักพัฒนาชุมชนในแต่ละเขต
- 9) มีการยกย่องผู้ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ เพื่อเป็นเกียรติและกำลังใจ
- 10) มีการสื่อสารและประสานงาน และรู้จักการทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

THESIS : Morale of the Community Development Officers of
the Bangkok Metropolitan Administration
BY : Miss Kunpitchaya Faisiri
DEGREE : Master of Arts (Social Development)
MAJOR : Social Analysis and Planning
ACADEMIC YEAR : 1994

The main purpose of the study were to measure the morale of the community development officers of the Bangkok Metropolitan Administration, to find out the factors influencing their morale and their opinions and suggestions to help themselves work more efficiently.

The data were collected by using questionnaires. The subjects were 165 C 3-5 officers who worked in 38 district offices. The data were analyzed by using such statistics as mean, frequency, percent, standard deviation and so forth. The Chi-square was also employed to test the hypotheses. The following were found :

1. General characteristics of the subjects. Most of the subjects (53.9%) were males of an average age of 33. Most of them (42.4%) were around 31-35 years old and graduated with a Bachelor's degree in Politics and Law (41.8%). Almost half (49.1%) were single. Also most (38.2%) lived in Bangkok. They intended to work in this field (48.5%) and had previous experience as government

(5)

officers (72.0%). At present the majority of the subjects (46.7%) held the C-5 rank.

2. Their morale level of the community development officers totally were "average" level. When the four demensions of morale were considered, it was found that a sense of belonging, a sense of progress, a sense of security and a sense of satisfaction at an average level.

3. Factors relating to their morale were found that reasons for working as community development officers, their adaptation and ability to develop the community had relationship with their morale. However, the support from related agencies had no relationship with their morale. Although the previous work experience and cooperation from the public had no significant relationship with their morale, the percentage derived indicated that they had a certain relationship.

4. Their work problems. The subjects indentified their problems as follows :

1) Politicians's intervention. The intervention of some politicians in their work made it difficult for them to perform their duties well as the policy always changed.

2) Problem of administration. As there was too much detail in work procedures, they not work smoothly and speedily.

3) Superiors' role and directivis. Some superiors lack understanding of community development work and did not devote themseleves to work.

(6)

4) Poorly defined scope of work. There was no definite direction for community development.

5) Opportunity for career advancement. The patronage system was employed rather than the merit system.

6) Facilities there was an inadequate supply of vehicles, equipment and other facilities.

7) Social welfare. The welfare granted to the community development officers did not fit their responsibilities.

From this study it had suggestions to boost Suggestions to boost the officers' morale. The following should be done :

1) The number of steps in work procedures should be reduced.

2) The superiors should have virtues, know their work very well, and were well qualified.

3) The superiors should have justice about promotion.

4) The community development officers should be urged to have conscience in their work.

5) For good coordination, those in related agencies should be trained about community development.

6) The scope and direction of work should be clearly defined.

7) The social welfare should be adequate and other remunerations should be high enough to help the officers to survive in the present society. Also, office facilities should be adequately provided.

(7)

8) The number of staff in each district office should be increased, especially, the clerical staff.

9) Citations should be made for the officers who worked well.

10) Working in a team should be promoted. More communication should be encouraged among the officers.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จขึ้นได้ ก็ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงของอาจารย์วิทย
รูปชาติ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี และอาจารย์ ดร.
พีระพงษ์ มานะกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ติดตาม และ
ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณสุเทพ บรรณทอง, คุณวิมล อรุณแสง, คุณศุภกิจ จรุงศิริ-
เศรษฐ์, คุณบัญชา นิยมิตย์, คุณขวัญใจ กลิ่นขจาย เพื่อนักพัฒนาชุมชน สำนักงาน
เขตพญาไท และเพื่อนนักศึกษาพัฒนาสังคม รุ่น 9 ทุกคน ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือใน
การดำเนินงาน ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อนนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความ
ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้นำมา เป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

กัญญ์พิกุล ไพศิริ

คำนำ

การพัฒนาชุมชนเป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน โดยใช้ทรัพยากร
ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทาง เป้าหมายที่กำหนด การพัฒนา-
ชุมชนจะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือนักพัฒนาชุมชน
จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนัก รับรู้อย่างดียิ่งในเรื่องของการพัฒนาชุมชน มี
ความตั้งใจที่ดี มีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจ
ใจ และจิตวิญญาณของนักพัฒนาโดยแท้จริง

แต่ในการปฏิบัติงาน มิใช่เพียงแต่สรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานได้เท่านั้น หากจุด
สำคัญอยู่ที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาให้ผู้นั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ด้วยใจรัก ดังนั้นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาจึงมุ่งสนใจศึกษาเกี่ยวกับกำลังใจขบวนการปฏิบัติ
งานของนักพัฒนาชุมชน เพื่อทราบถึงสภาพขวัญและปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของนักพัฒนาชุมชน เพื่อ
ป้องกันมิให้นักพัฒนาชุมชนเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างกำลังใจขบวนการ
ปฏิบัติงานก็สามารถทำได้ถูกต้อง ซึ่งย่อมส่งผลถึงการพัฒนาชุมชนทั้งกรุงเทพมหานครและ
ประเทศโดยรวม

กัญญ์พิทยา ไพสิริ

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	
<u>บทคัดย่อ</u>	(1)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(8)
คำนำ	(9)
<u>สารบัญ</u>	(10)
สารบัญตาราง	(12)
สารบัญแผนภาพ	(13)
<u>บทที่ 1</u> บทนำ	1
1.1 สภาพทั่วไป	1
1.2 วัตถุประสงค์	7
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	7
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
<u>บทที่ 2</u> แนวทางในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร	8
2.1 ความเป็นมาในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน	8
2.2 แนวทางในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน	13
2.3 การบริหารงานพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร	15
<u>บทที่ 3</u> แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
3.1 แนวคิดทฤษฎี	29
3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	53
3.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงจำนวนนักพัฒนาชุมชนระดับ 3-5 ในปัจจุบัน และจำนวน นักพัฒนาชุมชนที่ลาออก โอน-ย้ายเปลี่ยนสายงาน ระหว่างเมษายน 2532 - มีนาคม 2538 จำแนกตามสำนักเขต	5
5.1 แสดงจำนวนร้อยละของภูมิหลังของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร	75
5.2 นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับขวัญในแต่ละมิติ	80
5.3 นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการปรับตัวและ องค์ประกอบของการปรับตัว	82
5.4 แสดงปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร	84
5.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร	85
5.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร	87
5.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร	89
5.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดในงานพัฒนาชุมชนกับ ระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร	91
5.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ ระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร	93
5.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของประชาชนกับระดับขวัญ ของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร	95

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	59

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพทั่วไป

กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมความเจริญด้านต่าง ๆ ของประเทศมีบริการพื้นฐานทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในมาตรฐานสูงกว่าเมืองอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการจูงใจประชาชนให้อพยพจากชนบทและจังหวัดอื่น ๆ เข้ามาศึกษาหรือหางานทำ ปัจจัยดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาความแออัดคับคั่ง จำนวนประชากรสูงขึ้นอย่างรวดเร็วเกินขีดความสามารถของรัฐแต่ละฝ่ายที่จะให้บริการในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ประชากรที่ยากจนต้องอาศัยในบริเวณที่มีสภาพความเป็นอยู่ต่ำกว่ามาตรฐาน และประสบปัญหามากมาย เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย การศึกษา ตลอดจนความมั่นคงในที่ดินที่อยู่อาศัย

รัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหที่อยู่อาศัย โดยการจัดตั้งหน่วยงานกลางเพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะ คือ การเคหะแห่งชาติ แต่ปัญหาที่อยู่อาศัยในเมืองหลวงมิใช่ปัญหาเดียวที่ถูกความความเป็นอยู่ของประชาชน ยังมีปัญหาแทรกซ้อนและรุนแรงเนื่องจากขีดจำกัดของรัฐบาลในด้านกำลังงบประมาณและกำลังบุคลากร ดังนั้น รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายให้เอกชนกับราชการส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและเป็นการระดมทรัพยากรทุกด้านเพื่อช่วยแก้ไขปัญหที่อยู่อาศัย ฉะนั้นกรุงเทพมหานครในฐานะราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเรื่องการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย จึงได้กำหนดวิธีปฏิบัติกิจการดังกล่าว โดยอาศัยหลักการและวิธีการพัฒนาชุมชนเป็นแนวทางดำเนินงาน

เพื่อให้การพัฒนาชุมชน และการปรับปรุงชุมชนแออัดของกรุงเทพมหานครได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 7/2531 เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2531 ได้ตั้ง "งานส่งเสริม

และพัฒนาชุมชน" ขึ้นในสำนักงานเขตต่าง ๆ ทั้ง 24 เขต และมีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขต ในกรุงเทพมหานครตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2532 ทำให้ สำนักงานเขตเพิ่มขึ้นเป็น 36 สำนักงานเขต และ 2 สำนักงานเขตสาขา และตามประกาศ กรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2536 ทำให้สำนักงานเขตเพิ่มเป็น 38 สำนักงาน เขต ซึ่งมีงานส่งเสริมและพัฒนาชุมชนในสำนักงานเขตดังกล่าวข้างต้นด้วย ต่อมาคำสั่ง กรุงเทพมหานครที่ 75/2537 ลงวันที่ 10 มกราคม 2537 ให้เปลี่ยนจาก "งานส่งเสริม และพัฒนาชุมชน" เป็น "งานพัฒนาชุมชน" และความมติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2537 ได้ปรับปรุง โครงสร้างระดับส่วนราชการจาก "งานพัฒนาชุมชน" เป็น "ฝ่ายพัฒนาชุมชน"

การพัฒนาชุมชนเป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนโดยใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่กำหนด การพัฒนาชุมชนจะ ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือนักพัฒนาชุมชนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจความตระหนักรับรู้เป็นอย่างดีในเรื่องของการพัฒนาชุมชน แต่ทว่าความ ที่เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงจะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทางที่ดี สิ่งนี้หมายความว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ชุมชนปรารถนา และตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐาน ของชุมชนตลอดจนรวมไปถึงการตอบสนองต่อเป้าหมายแห่งการพัฒนาชุมชนด้วย ซึ่งก็คือการ พัฒนาคนเป็นเป้าหมายสุดยอด (Ultimate Goal) และการพัฒนาวัตถุหรือสภาวะแวดล้อม นั้นเป็น Instrumental Goal ควบคู่กันไป

เนื่องจากเป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาชุมชนอยู่ที่การพัฒนาคน แต่ไม่ละทิ้งการ พัฒนาวัตถุหรือสิ่งแวดล้อมภาระหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือนักพัฒนาชุมชน ก็คือ

1. เป็นที่ปรึกษา (Advisor) หมายความว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช่เป็นผู้ถือมือกระทำการพัฒนาชุมชน แต่จะดำรงตนเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ชาวบ้าน โดยเฉพาะกรรมการชุมชนในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งชี้ให้เห็นข้อดีมีประโยชน์และข้อเสียประโยชน์ ของแต่ละวิธี โดยชุมชนจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจ

2. เป็นนักการศึกษา (Instructor) คือ เป็นผู้ให้ความรู้แก่ประชาชนโดยเฉพาะความรู้ในเรื่องของสังคมและอาชีพต่าง ๆ ด้วยการแสดงผลให้ประชาชนมีความเข้าใจและเข้าใจในเหตุผลที่จะทำหรือไม่ทำในกิจกรรมสิ่งใด ในอันที่จะแก้ปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นนักรวมกลุ่ม (Organizer) หมายถึง ความสามารถที่จะชักนำหรือจูงใจประชาชนทั้งที่มีความรู้ ความคิด การศึกษา อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ กันให้สามารถรวมกลุ่มกันได้ เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะประกอบกิจการงานหรือแก้ปัญหาของตนและชุมชน เพื่อความอยู่ดีกินดีและความเจริญก้าวหน้าของตนและชุมชน

4. เป็นสื่อกลาง (Linker) คือ การเป็นตัวกลางระหว่างประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ โดยทำหน้าที่เป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่ายเพื่อประสานประโยชน์ในอันที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมและสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานของชุมชน

ในทางวิชาการจะปรากฏบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ของนักพัฒนาชุมชนอีก เช่น ผู้ประสานงาน (Coordinator) หรือผู้สื่อความคิด (Communicator) แต่จะสามารถสรุปบทบาทหลักได้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมิได้หมายถึงการชักนำที่เป็นนักพัฒนาชุมชนด้วยความตั้งใจที่ดีเท่านั้นซึ่งไม่เพียงพอ การปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าวจะต้องมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติที่เน้นให้เกิดความเสมอภาคในสังคมด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานพัฒนาชุมชนเป็นงานยากและยิ่งใหญ่ ถ้าวัดความรู้จากตำราจะสามารถปฏิบัติงานได้ ความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชนจึงขึ้นอยู่กับนักพัฒนาชุมชนที่จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความตั้งใจ มีขวัญและกำลังใจและมีวิญญูณของนักพัฒนาโดยแท้

โดยที่เห็นว่างานพัฒนาชุมชนนั้นเป็นงานที่ยากจะต้องใช้ความรู้ ทัศนคติหรือความคิดริเริ่ม ความตั้งใจ ความอดทน ความเสียสละ ความเข้มแข็งทั้งกายและใจ ซึ่งยากนักที่ใครจะปฏิบัติได้ งานพัฒนาชุมชนต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติมากมายหลายประการ แต่ในการปฏิบัติงานมิใช่เพียงแต่สรรหามุคคลมาปฏิบัติงานได้เท่านั้น หากจุดสำคัญอยู่ที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้ผู้นั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยใจรัก โดยผลสำเร็จหรือล้มเหลวของงานพัฒนาชุมชนขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการ

รับผิดชอบปฏิบัติงานนั้น คือ นักพัฒนาชุมชน จึงสมควรที่จะได้มีการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน เพราะกำลังขบวนการปฏิบัติงานนั้น ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการเป้าหมายโดยเต็มกำลังสติปัญญาและความสามารถ หากนักพัฒนาชุมชนอยู่ในสภาพกำลังขบวนการ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงานก็ย่อมมีน้อย หรือไม่มีเลย งานพัฒนาชุมชนก็ไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ตามเจตนารมณ์ ซึ่งย่อมส่งผลถึงการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยด้วย ดังนั้น การศึกษากำลังขบวนการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญอันที่จะได้ทราบสภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญของนักพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ เพื่อการป้องกันมิให้นักพัฒนาชุมชนบังเกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน การบำรุงรักษาและบำบัดสภาพกำลังขบวนการปฏิบัติงานที่จะสามารถทำได้ถูกต้อง ความสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาชุมชนทั้งของกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาระดับประเทศก็ย่อมจะบังเกิดขึ้น ประชาชนมีความกินดีอยู่ดีสุขสบายประเทศชาติมั่นคง

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งฝ่ายพัฒนาชุมชนขึ้นเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2531 จนถึงปัจจุบัน นับเป็นเวลา 6 ปี พบว่า มีสถิติการลาออกของนักพัฒนาชุมชนในแต่ละสำนักเขตถึง 43 คน (ตารางที่ 1.1) และโอน-ย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นจำนวน 270 คน รวมจำนวนการลาออก โอน-ย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นจำนวนสูงถึง 313 คน ซึ่งปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะนักพัฒนาชุมชนเท่านั้น ไม่ปรากฏว่ามีเกิดขึ้นกับข้าราชการตำแหน่งอื่น อัตราการลาออก โอนและย้ายเปลี่ยนสายงาน มีอัตราเฉลี่ยถึง 52 คนต่อปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปี 2532-2535 ซึ่งเป็นช่วงที่จัดตั้งฝ่ายพัฒนาชุมชนขึ้นใหม่ ถึงแม้ว่าในระยะหลังอัตราการลาออก โอน-ย้ายของนักพัฒนาชุมชนในแต่ละปีจะมีจำนวนลดลง แต่ปรากฏการณ์นี้ก็ยังคงมีอยู่ซึ่งส่งผลกระทบต่องานอย่างมาก เนื่องจากงานจะต้องหยุดชะงักลง ปริมาณงานกับปริมาณบุคลากรจะไม่สมดุลกัน กรุงเทพมหานครจะต้องสูญเสียงบประมาณในการรับสมัครนักพัฒนา-ชุมชนเข้ามาใหม่ ซึ่งก็จำเป็นต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจกับงานอีก ไม่สามารถสานต่องานได้ทัน่วงที นับเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่หลวงเมื่อคิดถึงงบประมาณที่ต้องใช้จ่ายในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในปีหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนไม่น้อยเลย ซึ่งหากปรากฏการณ์นี้ยังคงดำรงอยู่ต่อไปโดยไม่ได้รับการศึกษาปัญหาแนวทางแก้ไข ปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาของกรุงเทพมหานครและการพัฒนาประเทศโดยรวม

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนนักพัฒนาชุมชนระดับ 3-5 ในปัจจุบัน และจำนวน
นักพัฒนาชุมชนที่ลาออก ระหว่างเมษายน 2532 - มีนาคม
2538 จำแนกตามสำนักงานเขต

เขต	จำนวน	ลาออก
1. พระนคร	6	1
2. ป้อมปราบศัตรูพ่าย	6	2
3. สัมพันธวงศ์	4	3
4. ปรุณวัน	6	2
5. ดุสิต	11	2
6. บางซื่อ	6	2
7. พญาไท	10	4
8. ราชเทวี	8	3
9. บางรัก	7	1
10. ยานนาวา	5	1
11. สวทศ	5	1
12. บางคอแหลม	8	1
13. ห้วยขวาง	10	1
14. ดินแดง	4	-
15. จอมทอง	8	-
16. ราชบุรีบูรณะ	8	-
17. ภาษีเจริญ	9	-
18. หนองแขม	6	-

เขต	จำนวน	ลาออก
19. พระโขนง	8	-
20. ประเวศ	6	-
21. สวนหลวง	5	-
22. บางกะปิ	7	-
23. บึงกุ่ม	7	-
24. บางเขน	6	2
25. จตุจักร	9	2
26. ลาดพร้าว	5	2
27. ดอนเมือง	7	-
28. มีนบุรี	6	1
29. หนองจอก	5	3
30. ลาดกระบัง	6	2
31. ชนบุรี	11	2
32. คลองสาม	8	-
33. บางกอกน้อย	10	-
34. บางกอกใหญ่	9	3
35. คลิ่งชัน	7	-
36. บางพลัด	5	-
37. บางขุนเทียน	5	-
38. คลองเตย	8	2
รวม	267	43

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพมหานคร (2538)

1.2 วัตถุประสงค์

ในการศึกษา "ขวัญและกำลังใจของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร" ผู้ศึกษามุ่งศึกษา

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม การปรับตัว ความสอดคล้องของงานกับความถนัด การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และความร่วมมือจากประชาชน
3. ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางที่จะปรับปรุงให้นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษา ขวัญและกำลังใจของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานในฝ่ายพัฒนาชุมชนของสำนักงานเขตทั้ง 38 เขต ของกรุงเทพมหานคร และเป็นนักพัฒนาชุมชนระดับ 3-5 เท่านั้น โดยถือเป็นประชากรเป้าหมายรวม 267 คน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนได้รับการแก้ไขได้ตรงจุด มีการเพิ่มขวัญกำลังใจได้ตรงตามความต้องการ
2. ประสิทธิภาพในการทำงานของนักพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้น
3. การพัฒนาชุมชนของกรุงเทพมหานคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ-

บทที่ 2

แนวทางในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร

2.1 ความเป็นมาในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

ในการพิจารณาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของกรุงเทพมหานคร นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเบื้องต้นว่า เพราะเหตุใดกรุงเทพมหานครจึงต้องดำเนินการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

1. อำนาจหน้าที่ จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครไว้ตามมาตรา 89 (12) ให้กรุงเทพมหานครดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

2. มติคณะรัฐมนตรี

(1) เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2526 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการ ให้กำหนดนโยบายการพัฒนาที่อยู่อาศัยตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอโดยให้กำหนดนโยบายการก่อสร้าง ข้อ 3.2.1 (2) ในนโยบายเฉพาะของการเคหะแห่งชาติเป็นดังนี้ "ในการปรับปรุงชุมชนแออัดซึ่งเป็นลักษณะการปรับปรุงสภาพที่อยู่อาศัยในที่ดินเดิมหรือการปรับปรุงที่ดินใหม่ ให้ถือเป็นหลักการว่าควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบ โดยการเคหะแห่งชาติเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่น"

(2) เมื่อวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2528 คณะรัฐมนตรีมีมติเรื่อง การดูแลและป้องกันการขยายตัวของชุมชนแออัด โดยให้กรุงเทพมหานครทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานการดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่มีที่ดินอยู่ในความครอบครองและให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามเรื่องนี้

(3) เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2529 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้กรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงชุมชนแออัดแทนการเคหะแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2531 เป็นต้นไป

(4) เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2530 คณะรัฐมนตรีมีมติให้การเคหะแห่งชาติมีหน้าที่ร่วมดำเนินการปรับปรุงชุมชนแออัด ตามแผนการลงทุนพัฒนาที่อยู่อาศัย และแก้ไขปัญหาชุมชนแออัดในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตั้งแต่ปี 2531 เป็นต้นไป

(5) เมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2533 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการมอบให้กรุงเทพมหานครดำเนินการจูงเงินเพื่อที่อยู่อาศัยคนจนในเมือง เพื่อแก้ไขปัญหาการใช้ที่อยู่อาศัยของประชาชนในกรณีที่ถูกฟ้องบังคับคดี ถูกเวนคืนที่ดินและประสบอัคคีภัย ต่อมาเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2533 คณะรัฐมนตรีมีมติมอบหมายให้กรมประชาสัมพันธ์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ และปัจจุบันกรมประชาสัมพันธ์กำลังรณรงค์งานให้การเคหะแห่งชาติรับผิดชอบดำเนินการต่อไป

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กำหนดแนวทางพัฒนากลุ่มผู้มีรายได้น้อยให้ได้รับสวัสดิการและบริการสังคมพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยเน้นการเพิ่มรายได้และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการจัดหาและปรับปรุงที่อยู่อาศัยของคนยากจนในเมือง ให้มีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย การปรับปรุงที่อยู่อาศัยเดิมและการจัดหาที่อยู่ใหม่ให้แก่ชุมชนที่ถูกรื้อย้าย การอุดหนุนของรัฐให้เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตขององค์กรพัฒนาชุมชน

4. กรุงเทพมหานครจึงได้เน้นการพัฒนาชุมชนในช่วงแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2535-2539) ด้านความมั่นคงในที่อยู่อาศัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดบริการพื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนแออัดให้ดีขึ้น ดังนี้

(1) วัตถุประสงค์

1) เพื่อสร้างเสริมความมั่นคงในที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย และสนับสนุนการสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย

2) เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนแออัดและชุมชนชานเมือง

3) เพื่อเพิ่มศักยภาพการพัฒนาขององค์กรกลางพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานครและองค์กรประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองได้มากที่สุด

(2) แนวนโยบาย

1) เน้นการเสริมสร้างและสนับสนุนความมั่นคงในที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย

2) ให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนแออัดและชุมชนชานเมือง

3) มุ่งพัฒนาศักยภาพขององค์กรกลางพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานครและองค์กรประชาชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมและสามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด

(3) เป้าหมาย

1) ปรับปรุงชุมชนในที่ดินเดิมทั้งความมั่นคงในที่อยู่อาศัย (ในรูปของการเช่าระยะสั้นและระยะยาวหรือการเช่าซื้อ) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม ประมาณปีละ 160 ชุมชน หรือร้อยละ 15 ต่อปีของชุมชนแออัดทั้งหมด

2) จัดหาที่ดินประมาณปีละ 30 ไร่ เพื่อรองรับการรื้อย้ายชุมชนบุกรุกที่สาธารณะและรุกล้ำคูคลองในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร

3) สนับสนุนภาคเอกชนและองค์กรพัฒนาสังคมภาคเอกชน (NGO) ให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชุมชนบุกรุก ชุมชนก่อสร้าง ทางด้านการศึกษาสาธารณสุขและการรักษาความสะอาด เป็นต้น

4) สนับสนุนให้องค์กรประชาชนในรูปของคณะกรรมการชุมชนให้ครบทุกชุมชนและขยายบทบาทขององค์กรประชาชนในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนเหล่านี้ให้มีบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนของตนเองมากขึ้น และสามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด

5) ประสานเร่งรัดให้พระราชบัญญัติชุมชนแออัดและระเบียบ กรุงเทพมหานครว่าด้วย คณะกรรมการชุมชน พ.ศ. 2528 ฉบับแก้ไข มีผลบังคับใช้ก่อนสิ้น

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2535-2539) และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถเข้าไปดำเนินการด้านที่อยู่อาศัยของประชาชนผู้มีรายได้น้อยอย่างมีประสิทธิภาพ

6) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนพัฒนาชุมชน เพื่อดำเนินการหาผลประโยชน์และให้บริการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านแก่ประชาชนในชุมชน

7) พัฒนาองค์กรกลางกรุงเทพมหานครในการพัฒนาชุมชน และเพิ่มศักยภาพในการประสานการดำเนินงานในการป้องกันและควบคุมการขยายตัวของชุมชนแออัด รวมทั้งการปรับปรุงการประสานงานระหว่างภาครัฐบาลและภาคีรัฐบาล และภาคีรัฐบาลกับภาคเอกชนให้มีประสิทธิภาพ

(4) แนวทางและมาตรการในการดำเนินงาน

1) ให้สำนักงานเขตประสานงานกับเจ้าของที่ดิน เพื่อหาซื้อตกลงในสิทธิการพักอาศัยของประชาชนในชุมชน ในรูปของการเช่าระยะสั้นหรือระยะยาวหรือการเช่าซื้อเป็นการถาวร

2) ให้หน่วยงานกลางพัฒนาชุมชน และสำนักงานเขตประสานงานกับคณะกรรมการชุมชนในการใช้ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นเครื่องมือสำรวจความต้องการพื้นฐานของประชาชน และประสานงานกับสำนักงานต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชนแออัดทั้ง 5 ด้าน อย่างครบวงจรและต่อเนื่อง รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

3) ให้หน่วยงานกลางพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานครจัดหาที่ดินหรือที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับการรื้อย้ายชุมชนบุกรุกที่สาธารณะและรुकล้ำคูคลอง ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานครในพื้นที่ 3 แห่ง คือ กรุงเทพมหานครเหนือ กรุงเทพมหานครใต้ และธนบุรี โดยขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐบาล

4) ให้หน่วยงานกลางพัฒนาชุมชนประสานงานกับภาคเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านการเงินในการปรับปรุงชุมชนบุกรุกในส่วนที่มีใช้การ เสริมสร้างความมั่นคงในที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย

5) ให้นำหน่วยงานกลางพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร ศึกษาแนวทางปฏิบัติด้านกฎหมาย และประสานงานกับเจ้าของบริษัทก่อสร้างในการจัดหาที่อยู่อาศัย ที่ถูกสุขลักษณะและบริการจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่แรงงาน

6) ให้นำสำนักงานเขต สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรประชาชนในรูปของคณะกรรมการชุมชนให้ครบทุกชุมชน ทั้งชุมชนแออัด ชุมชนชานเมือง และชุมชนบ้านจัดสรร เป็นต้น และสนับสนุนการขยายบทบาทขององค์กร ประชาชนในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น

7) ให้นำหน่วยงานกลางพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร ประสานงานกับการเคหะแห่งชาติเพื่อดำเนินการดังนี้

1. ประสานเร่งรัดให้พระราชบัญญัติชุมชนแออัด มีผลบังคับใช้ภายในปี 2535 - 2539
2. ปรับปรุงกฎหมายเพื่อจูงใจภาคเอกชนในการลงทุนก่อสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย
3. ปรับปรุงกฎหมาย เพื่อรองรับฐานะนิติบุคคลขององค์กรประชาชน หรือเพื่อเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้สอดคล้องกับสภาพชุมชนต่าง ๆ ทั้งชุมชนแออัด ชุมชนชานเมือง และชุมชนบ้านจัดสรร เป็นต้น
4. ปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถเข้าบริหารจัดการที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8) ให้นำหน่วยงานกลางพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนพัฒนาชุมชน โดยจากเงินทุนที่ประชาชนได้ดำเนินการจัดตั้งขึ้นเองหรือกรุงเทพมหานคร หรือจากกิจกรรมอื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร หรือจากหน่วยงานเอกชนที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาชุมชน

9) การป้องกันและควบคุมการรुकล้ำที่สาธารณะให้สำนักงานเขตทุกเขตจัดทำแผนผังและข้อมูลแสดงที่สาธารณะในพื้นที่เขต เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในทุกเขต และประชาชนในพื้นที่เขตรวบ รวมทั้งให้สำนักงานเขตหมั่นตรวจตราพื้นที่เขตเหล่านั้น หากมีการบุกรุกจะจะได้มีการระงับได้ทันที่

10) พัฒนาองค์กรกลางพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับภาระกิจในด้านการพัฒนาชุมชนเมืองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยดำเนินการเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำแผนที่และพัฒนาข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีการประสานงานระหว่างภาครัฐบาลกับภาคีรัฐบาล และภาคีรัฐบาลกับภาคเอกชน รวมทั้งการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร พัฒนาชุมชนให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนการเป็นศูนย์กลางประสานงานกับสำนักงานเขต ในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาชุมชนเขตประจำปีงบประมาณและปฏิบัติการระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2536-2539) หรือแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2537 - 2539)

2.2 แนวทางในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

กรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

1. ใช้มาตรการดูแลและป้องกันการขยายตัวของชุมชนแออัด ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2529 เป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งสรุปได้เป็น 4 หัวข้อ คือ มีการป้องกันมิให้ชุมชนแออัดเกิดขึ้นใหม่ มีการควบคุมมิให้ชุมชนแออัดในปัจจุบันขยายตัวมากขึ้น จัดการรื้อล้างชุมชนแออัดที่มีอยู่ปัจจุบันบางส่วนตามสภาพความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และพัฒนาเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ชุมชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพและไม่เป็นแหล่งเสื่อมโทรมอีกต่อไป

2. กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน เป็น 4 ด้าน คือ

(1) ให้มีความสะอาดของผู้อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมในชุมชนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาที่ชาวชุมชนสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง และไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

(2) ขยัน โดยมุ่งพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อสภาพเศรษฐกิจ ช่วยยกระดับรายได้ของชุมชนให้สูงขึ้น และเป็นเงื่อนไขของการช่วยตนเองและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

(3) ประหยัด เพื่อควบคุมการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นของชีวิตเพื่อการออมทรัพย์

(4) ร่วมใจ ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ
ร่วมแรงร่วมใจกับการพัฒนาชุมชนและรักษาสภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้คงไว้

3. แนวทางการพัฒนาต้องเป็นไปอย่างครบวงจรและสมบูรณ์แบบ กล่าวคือ
ดำเนินการพัฒนาด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัย และจิตใจไปพร้อมกัน โดยการ
เน้นให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพึ่งตนเองในการพัฒนา

4. นำเอาความหมายของความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) มาปรับปรุงใช้เป็น
แนวทางในการพัฒนาชุมชน

5. สักกนโยบายและแผนกรุงเทพมหานครเป็นผู้ร่างนโยบาย กำหนดแผน
แม่บท และเสนอทางเลือกในการพัฒนาชุมชนแก่คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

6. สักกพัฒนาชุมชน เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการที่ เกี่ยวข้องกับการ
ปรับปรุงชุมชนแออัดของกรุงเทพมหานครทั้งหมด และให้สํักงานเขตรับภาระในการปรับ
ปรุงระดับชุมชนในแต่ละพื้นที่เขตต่อไป

7. การเสริมสร้างความมั่นคงในที่อยู่อาศัย กรุงเทพมหานครมีแนวทางใน
การดำเนินการดังนี้

(1) การปรับปรุงที่ดินเดิม (Upgrading) หมายถึง การปรับปรุงสภาพ
ที่อยู่อาศัยของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ ให้ได้้อยู่อาศัยในที่ดินเดิม โดยมีสภาพแวดล้อมในการ
อยู่อาศัยที่ดีขึ้นและทำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

- การปรับปรุงด้านกายภาพ ได้แก่ การปรับปรุงทางเท้า ทางระบาย
น้ำประปา ไฟฟ้า การป้องกันอัคคีภัย การจัดระบบกำจัดขยะ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชน
และศูนย์ชุมชน เป็นต้น

- การปรับปรุงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ การส่งเสริมความรู้
ทักษะทางด้านอาชีพแก่กลุ่มต่าง ๆ การจัดตั้งกองทุน การสนับสนุนกิจกรรมเด็กก่อนวัยเรียน
การจัดกิจกรรมในวันสำคัญและตามประเพณีทางศาสนา เป็นต้น

(2) การย้ายจากที่อยู่อาศัยเดิมไปอยู่ที่ใหม่ (Relocation) ซึ่ง
ดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

- ลักษณะที่หนึ่งเป็นการจัดหาที่อยู่อาศัยใหม่แก่ประชาชนผู้บุกรุกที่สาธารณะหรือบุกรุกคดลอง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องใช้ที่ดินดังกล่าวเพื่อสาธารณะประโยชน์

- ลักษณะที่สองเป็นการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยสนับสนุนในเรื่องการรื้อย้ายชุมชน ทั้งในด้านการกำหนดแผนร่วมกัน และการอำนวยความสะดวกในฐานะหน่วยงานเจ้าของพื้นที่ ซึ่งการเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการจัดหาที่ดิน การจัดวางผังที่ดิน ตลอดจนการจัดสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการสร้างที่อยู่อาศัย

(3) การประสานประโยชน์ที่ดินหรือการแบ่งปันที่ดิน (Land sharing) เป็นวิธีการเสริมสร้างความมั่นคงโดยให้ผู้อยู่อาศัยอยู่ในที่ดินได้ด้วยการเช่าหรือซื้อที่จะแบ่งปันที่ดินระหว่างเจ้าของที่ดินและชาวชุมชนและเจ้าของที่ดินจะขายที่ดินบางส่วนให้ผู้อยู่อาศัย ซึ่งเจ้าของที่ดินจะสามารถนำที่ดินส่วนที่มีค่าทางเศรษฐกิจไปพัฒนาตามความต้องการภายใต้การประสานงานของกรุงเทพมหานคร ในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนตลอดจนชุมชน

2.3 การบริหารงานพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาชุมชนของกรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ทั้งในส่วนของการวางแผน การให้การบริการ การปฏิบัติการและการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน ซึ่งในที่นี้ได้ใช้แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากแนวความคิดดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับตัวแบบในการบริหารการพัฒนาอย่างแนบแน่น

1. การจัดองค์การบริหารงานพัฒนาชุมชน

การจัดโครงสร้างองค์การบริหารการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร ได้จัด

ตามอำนาจหน้าที่หลักของหน่วยงานต่าง ๆ เป็น 5 ส่วน คือ การกำหนดนโยบายการจัดทำแผนหลัก การอำนวยการการปฏิบัติ และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย

- ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร
- คณะกรรมการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร

(2) การจัดทำแผนหลัก ดำเนินการโดย

- สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร

(3) การอำนวยการ และการประสานงาน ดำเนินการโดย

- สำนักพัฒนาชุมชน

(4) การปฏิบัติการ ดำเนินการโดย

- สำนักงานเขต

(5) การสนับสนุน ประกอบด้วย

- สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
- สำนักอนามัย
- สำนักสวัสดิการสังคม
- สำนักการโยธา
- สำนักรักษาความสะอาด
- สำนักอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อนึ่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยการ การประสานงาน และการปฏิบัติการ กรุงเทพมหานครได้จัดแบ่งพื้นที่การบริหารงานพัฒนาชุมชน ออกเป็น 3 พื้นที่ คือ พื้นที่ฝั่งธนบุรี กรุงเทพมหานครเหนือ และกรุงเทพใต้

2. บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานกับการพัฒนาชุมชน

(1) สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร

- กำหนดนโยบายแผนแม่บท (Master Plan) ในการพัฒนา-

ชุมชนเสนอผู้บริหาร

- ติดตามและประเมินผลการพัฒนาชุมชนตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร
- ประสานแผนปฏิบัติการพัฒนาชุมชน กับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร
- สรุปรวข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อเสนอแนะและพัฒนา

นโยบายการพัฒนาชุมชน

- เสนอนแนะและพัฒนานโยบายการพัฒนาชุมชน

(2) สำนักพัฒนาชุมชน

- จัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ในการพัฒนาชุมชนให้

สอดคล้องกับแผนแม่บทของกรุงเทพมหานคร

- จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาชุมชนร่วมกับสำนักงานเขต
- อำนวยความสะดวกพัฒนาชุมชน
- ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ของประชาชน
- นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน

(3) สำนักงานเขต

- จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) พัฒนาชุมชนระดับเขต
- บริหารโครงการพัฒนาชุมชน
- ประสานการปฏิบัติงานภายในพื้นที่เขต
- จัดตั้งกรรมการชุมชน
- จัดประชุมคณะกรรมการชุมชน

(4) สำนักสวัสดิการสังคม

- ส่งเสริมสวัสดิการสังคมในชุมชน
- สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ชุมชน
- ส่งเคราะห์ประชาชนผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

(5) สำนักอนามัย

- ดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพชุมชน
- ดำเนินงานด้านป้องกัน บำบัด รักษา และส่งเสริมสุขภาพ

(6) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

1) กองปกครองและทะเบียน

- อำนวยความสะดวกด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

2) กองฝึกอบรม

- พัฒนาและส่งเสริมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนให้

แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

3) กองผังเมือง

- ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับชุมชนแออัดในด้านผังเมืองวางแผน และจัดทำโครงการปรับปรุงชุมชนด้านการพัฒนาเมือง ตลอดจนการวางแผนเพื่อป้องกันมิให้เกิดการขยายตัวของแหล่งชุมชนในอนาคต

(7) สำนักรักษาความสะอาด

- สนับสนุนโครงการด้านการรักษาความสะอาด และโครงการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน

3. กิจกรรมการพัฒนาชุมชน

นักพัฒนาชุมชนจะต้องเข้าใจสภาพปัญหาของชุมชน องค์ประกอบของชุมชนความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในชุมชน ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ในอันที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลในการแก้ไขปัญา และการพัฒนาระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชน การที่นักพัฒนาชุมชนจะสามารถทราบข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดรูปแบบของกิจกรรมพัฒนาชุมชนได้นั้น จำเป็นต้องมีเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลที่แม่นยำ เชื่อถือได้ และตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดทางวิชาการพัฒนาอย่างแท้จริง ปัจจุบันการสำรวจข้อมูลชุมชนของกรุงเทพมหานครมีเครื่องมือที่เป็นรูปธรรม คือแบบสำรวจเพื่อการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานครใช้แบบสำรวจดังกล่าว จะดำเนินการสำรวจโดยคณะกรรมการชุมชน ซึ่งมีคณะวิทยากร จปฐ. ระดับเขตเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อสำรวจข้อมูลแล้ว คณะกรรมการชุมชนร่วมกับคณะวิทยากร จปฐ. ระดับเขต จะร่วมกัน

กำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหากลุ่มชุมชนต่อไป โดยมีนักพัฒนาชุมชนประจำสำนักงานเขตเป็นแกนกลางในการดำเนินการและประสานงาน

กิจกรรมการพัฒนาชุมชนมีรูปแบบหลากหลาย ขึ้นอยู่กับรูปธรรมของปัญหาในแต่ละชุมชน อย่างไรก็ตามกลุ่มกิจกรรมการพัฒนาพิจารณาได้เป็น 5 ด้าน ตามลักษณะข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแบบสำรวจเพื่อการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร ดังนี้

(1) การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

1) โครงการประเภทก่อสร้าง

- การปรับปรุงทางเท้าและทางระบายน้ำ
- การจัดสร้างโรงพักขยะมูลฝอย
- การสร้างศูนย์ชุมชน
- การสร้างสนามเด็กเล่นและสวนหย่อม
- การสร้างศาลาเอนกประสงค์

ฯลฯ-

2) โครงการประเภทติดตั้งระบบสาธารณูปโภค

- การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างทางเดิน
- การติดตั้งท่อประปาสายหลัก
- การจัดหาถังรองรับขยะมูลฝอย

ฯลฯ

(2) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

1) โครงการประเภทการพัฒนาอาชีพและรายได้

- การฝึกอาชีพหลักสูตรต่าง ๆ
- การส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร
- การประกอบอาชีพโดยใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

2) โครงการประเภทส่งเสริมระบบสหกรณ์

- การจัดตั้งกองทุน

- การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า
- การจัดตั้งสหกรณ์เคหสถาน
- ส่งเสริมการออมทรัพย์

ฯลฯ

(3) การพัฒนาด้านสังคม

1) โครงการประเภทสวัสดิการสังคม

- สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ชุมชน
- การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรม
- การอบรมเยาวชน
- การจัดตั้งสถานเลี้ยงเด็กกลางวัน
- การป้องกันอุบัติเหตุจากเพลิงไหม้
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

2) โครงการประเภทการศึกษา

- การให้บริการขั้นพื้นฐานทางการศึกษา
- โครงการเลี้ยงตามสาย

3) โครงการประเภทส่งเสริมระบบการเมืองการปกครอง

- การให้บริการเกี่ยวกับการจัดหลักฐานของทางราชการ
- การส่งเสริมและพัฒนาระบบประชาธิปไตยในชุมชน
- การส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) การพัฒนาด้านสาธารณสุข

1) โครงการประเภทการจัดสาธารณสุขมูลฐาน

2) โครงการประเภทการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ

- การส่งเสริมสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก
- การส่งเสริมสุขภาพอนามัยผู้สูงอายุในชุมชน

(5) การพัฒนาด้านจิตใจ

1) โครงการพัฒนาแนวความคิดและการปฏิบัติงานตามแนวทาง

สะอาด ชยัน ประหยัด ร่วมใจ

- การรณรงค์ทำความสะอาดชุมชนเป็นประจำ
- จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีภายในชุมชน

2) โครงการส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา

- การรณรงค์ให้ประชาชนลด ละ เลิก อบายมุข และสิ่ง-

เสพติดต่าง ๆ

- จัดกิจกรรมในงานวันสำคัญทางศาสนาและประเพณี

ฯลฯ

3) โครงการแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง

ในการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชนจะเป็นหน่วยงานบริหารโครงการโดยการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องตามลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเป็นสำคัญ

4. ขั้นตอนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ของการบริหารงานพัฒนาชุมชนมี 5

ส่วนคือ

- (1) ภาพรวมกระบวนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
- (2) กระบวนการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
- (3) กระบวนการสำรวจความจำเป็นพื้นฐาน
- (4) กระบวนการเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ
- (5) การประสานงานหน่วยงานเพื่อการพัฒนา

1. ภาพรวมกระบวนการบริหารงานพัฒนาชุมชน มีขั้นตอนดังนี้

(1) การกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร กำหนดโดยผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางทิศทางและเข็มมุ่งในการพัฒนา ตลอดจนตัดสินใจในกรณีที่เป็นเรื่องทางนโยบาย

(2) การจัดทำแผนหลัก สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร เป็นผู้แปลงนโยบาย ที่กำหนดโดยผู้บริหารกรุงเทพมหานครและคณะกรรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร ให้แสดงออกในรูปของแผนงาน โดยจัดทำเป็นแผนงานหลักในการพัฒนาชุมชนในลักษณะจากบนลงล่าง (Top down) ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มาตรการ และกำหนดช่วงจังหวะก้าวให้เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนงานอื่นในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร

(3) การจัดทำแผนปฏิบัติการ สำนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้จัดทำ เป็นการกำหนดมาตรการและกลวิธีดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมการปฏิบัติงานตลอดช่วงแผนพัฒนา 5 ปี และประจำปี แปลงจากแผนหลักไปสู่การปฏิบัติ โดยผสมผสานกับข้อมูลโครงการที่หน่วยงานฝ่ายปฏิบัติเสนอขึ้นมา

(4) การจัดทำแผนพัฒนาระดับเขต เป็นการเขียนแผนพัฒนาของเขต ในลักษณะจากล่างขึ้นบน (Bottom up) โดยการกำหนดแนวและทิศทางพัฒนาของเขต มาภายใต้กรอบของแผนงานหลักในการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดชุมชนเป้าหมายที่จะพัฒนาในแต่ละปี โดยมีฐานข้อมูลชุมชนรองรับ ซึ่งงานส่งเสริมและพัฒนาชุมชนของสำนักงานเขตจะต้องประสานงานการจัดแผนดังกล่าวนี้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) การจัดตั้งและการอบรมคณะกรรมการชุมชน ในกรณีที่ชุมชนใดยังไม่มี การจัดตั้งคณะกรรมการและถูกกำหนดให้เป็นชุมชนเป้าหมาย นักพัฒนาชุมชนจะต้องดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนในกรณีที่มีคณะกรรมการชุมชน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการชุมชนแล้วต้องจัดการอบรมคณะกรรมการชุมชนให้มีความรู้ในการดำเนินสำรวจ เพื่อการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร

(6) การสำรวจความจำเป็นพื้นฐานเป็นการดำเนินการสำรวจข้อมูลสถานะของชุมชน เพื่อทราบระดับปัญหาหรือความจำเป็นพื้นฐาน (Basic needs) และความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของชุมชน (Felt needs) และความจำเป็นที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative needs) ตลอดจนความจำเป็นที่เกิดจากการเปรียบเทียบ (Comparative needs) โดยใช้แบบสำรวจเพื่อการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องมือ ซึ่งกรรมการชุมชนหรืออาสาพัฒนาชุมชนจะเป็นผู้ดำเนินการสำรวจภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำและการควบคุมดูแลของสำนักงานเขต

(7) การกำหนดโครงการเมื่อมีการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน โดยใช้แบบสำรวจเพื่อการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานครแล้ว ระดับของปัญหาที่ปรากฏนักพัฒนาชุมชนจะต้องร่วมมือกับคณะกรรมการชุมชนทุกชั้นตอน เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหารูปของโครงการต่าง ๆ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญและความเร่งด่วนของปัญหา ทั้งนี้แผนงานโครงการที่กำหนดจะต้องเป็นที่ยอมรับของชุมชนว่าสามารถจะแก้ปัญหาชุมชนได้ในระดับหนึ่ง

(8) การเสนอโครงการ สำนักงานเขตโดยนักพัฒนาชุมชนและคณะกรรมการชุมชนจะต้องเขียนโครงการเสนอมายังสำนักพัฒนาชุมชน

(9) การวิเคราะห์โครงการ สำนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้วิเคราะห์โครงการที่สำนักงานเขตเสนอ โดยจัดกลุ่มตามลักษณะของโครงการแต่ละด้าน ศึกษาความสมบูรณ์ความเป็นไปได้และผลประโยชน์ของโครงการที่จะสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชาชน หรือแก้ปัญหาชุมชน โครงการที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญได้

(10) การอนุมัติโครงการ โครงการที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว หากเป็นงบประมาณประจำปี สำนักพัฒนาชุมชนจะจัดส่งกองงบประมาณ และหากเป็นโครงการตามนโยบายผู้บริหาร ให้สำนักพัฒนาชุมชนพิจารณาจัดงบประมาณรองรับแผนงานโครงการนั้น ๆ โดยจะส่งให้เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร เพื่อนำเข้าพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อโครงการผ่านการเห็นชอบแล้ว เลขานุการฯ จะส่งกองงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดสรรงบประมาณตามวงเงินให้สำนักและสำนักงานเขตต่อไป

(11) การดำเนินโครงการ เมื่อสำนักงานเขตได้รับอนุมัติงบประมาณ สามารถเตรียมการดำเนินงานตามโครงการและประสานการดำเนินงานตามแนวทางที่ได้ กำหนดไว้ในโครงการ

(12) การติดตามและประเมินผลในขั้นตอนนี้แบ่งการติดตามผลเป็น 2 ระดับ

1. การติดตามประเมินผลงานพัฒนาชุมชนในระดับปฏิบัติเป็นการ ติดตามและประเมินผลโดยนักพัฒนาชุมชนและคณะกรรมการชุมชน โดยการติดตาม ตรวจสอบ ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชน

2. การประเมินผลการพัฒนาระดับบริหารโครงการ เป็นการ ประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยศึกษาผลกระทบของการพัฒนาที่มีต่อประชาชน และชุมชน ประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารโครงการ การ ประเมินผลเป็นไปทั้งรูปแบบการรายงานผลความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานตามโครงการ และการศึกษาวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เพื่อนำผลการประเมินไปใช้สำหรับการพัฒนา นโยบาย และจัดทำข้อเสนอแนะทางนโยบายแก่ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร การประเมินผลในระดับนี้กระทำโดยสำนักพัฒนาชุมชน

(13) การเสนอแนะและพัฒนานโยบาย สักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร นำผลการประเมินผลมาทำการวิเคราะห์ภาพรวมเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ในการแก้ไขปัญหาลักษณะปรับปรุงแนวทางและยกระดับการพัฒนา โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการ พัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับกลยุทธ์การพัฒนาและกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม ในการพัฒนาต่อไป

2) กระบวนการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน

การจัดตั้งกรรมการชุมชนและการบริหารงานพัฒนาของกรรมการชุมชน ให้เป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยกรรมการชุมชน พ.ศ. 2534 ซึ่งนักพัฒนา-ชุมชนจำเป็นต้องศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ ฉบับนี้ให้ เข้าใจโดยถ่องแท้ ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะวิธีการจัดตั้งกรรมการชุมชนซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- (1) สํารวจและจัดทำข้อมูลประชากรของชุมชนให้ทันสมัย
- (2) กำหนดชุมชนเพื่อประกาศเป็นชุมชนตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกรรมการชุมชน พ.ศ. 2534 ข้อ 5
- (3) แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการชุมชน
- (4) สำนักงานเขต จัดทำประกาศรับสมัครเลือกตั้ง โดยกำหนดวันรับสมัครเลือกตั้ง วันเลือกตั้ง สถานที่รับสมัคร สถานที่เลือกตั้ง จำนวนกรรมการชุมชน และวิธีการเลือกตั้ง
- (5) รับสมัครเลือกตั้ง
- (6) ประกาศรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง
- (7) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
- (8) ดำเนินการเลือกตั้งตามวิธีการที่กำหนด (กรณีที่มีผู้สมัครไม่เกินจำนวนที่กำหนด ให้ถือว่าได้รับเลือกตั้งโดยผ่านขั้นตอนนี้ไป)
- (9) ประกาศผลการเลือกตั้งกรรมการชุมชน
- (10) ประกาศแต่งตั้งกรรมการชุมชน โดยทำเป็นประกาศสำนักงานเขต
- (11) ประชุมคณะกรรมการชุมชนครั้งแรก เพื่อเลือกตั้งกรรมการชุมชนตามหน้าต่าง ๆ
- (12) สำนักงานเขตจัดทำบัตรกรรมการชุมชน
- (13) เสนอผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงนามในบัตรประจำตัวกรรมการชุมชน

3) กระบวนการสำรวจความจำเป็นพื้นฐาน

4) กระบวนการเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติโครงการ มีขั้นตอนดังนี้

- (1) การกำหนดโครงการ เมื่อพัฒนาชุมชนและคณะกรรมการชุมชนรับรู้ปัญหาที่แท้จริงของชุมชนแล้ว จะต้องกำหนดแนวทางและโครงการรูปธรรมในการแก้ปัญหาดังกล่าว

(2) การจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของโครงการ เป็นการกำหนดระดับความรุนแรงของปัญหาแต่ละปัญหา วิธีการกำหนดระดับความรุนแรงของปัญหาหากไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนว่าปัญหาใดรุนแรงกว่าปัญหาใดแล้ว ให้ใช้วิธีให้คะแนนโดยนักพัฒนาชุมชนและคณะกรรมการชุมชนแต่ละคนจะต้องให้คะแนนปัญหาแต่ละปัญหา เรียงลำดับปัญหาที่มีระดับความสำคัญสูงสุดให้คะแนนเต็ม ซึ่งคะแนนเต็มจะเท่ากับจำนวนข้อของปัญหา และลดหลั่นลงมาถึงปัญหาที่มีระดับความสำคัญต่ำสุด ซึ่งคะแนนต่ำสุดจะได้คะแนนเท่ากับ 1 แล้วรวมคะแนนแต่ละข้อจากสมาชิกแต่ละคน ข้อที่ได้คะแนนสูงจะมีความเร่งด่วนสูง เรียงลำดับจากมากมาน้อย

(3) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นักพัฒนาชุมชนในฐานะเป็นแกนกลางในการบริหารโครงการ จะต้องวิเคราะห์ว่าโครงการที่กำหนดขึ้นนั้น จะมีหน่วยงานใดเข้ามาเกี่ยวข้องบ้าง แล้วจึงติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาสมมุติฐานของปัญหา แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และร่วมเขียนโครงการ

(4) การเขียนโครงการ ให้ยึดถือรูปแบบการเขียนโครงการของกรุงเทพมหานคร

(5) การเสนอโครงการ เมื่อเขียนโครงการเสร็จแล้ว นักพัฒนาชุมชนโดยฝ่ายพัฒนาชุมชนจะต้องเป็นผู้เสนอโครงการ โดยได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการเขต และผ่านมายังสำนักพัฒนาชุมชน เพื่อทำการวิเคราะห์และนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานครพิจารณาอนุมัติและให้ความเห็น

สำหรับการเสนอโครงการประกอบด้วยเอกสารดังนี้ รายละเอียดของโครงการ และในกรณีที่เป็นโครงการด้านการภาพ จะต้องมีหลักฐานต่าง ๆ อาทิ แบบแปลน แผนผัง งบประมาณราคา หนังสือยินยอมจากเจ้าของที่ดิน

(6) การวิเคราะห์โครงการ

(7) การเสนอโครงการต่อคณะกรรมการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร

(8) การได้รับความเห็นชอบตามโครงการ

(9) ส่งกองงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดสรรเงิน

(10) การงบประมาณโอนเงินให้สำนักงานเขต

(11) การดำเนินโครงการ

5) การประสานงานหน่วยงานเพื่อการพัฒนา งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน จะต้องประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะประสานงานกับหน่วยงานใด ขึ้นอยู่กับลักษณะโครงการและวัตถุประสงค์ของงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะโครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่จะต้องประสานงาน
โครงการประเภทก่อสร้าง	งานโยธา สำนักงานเขต, สำนักการโยธา
โครงการประเภทติดตั้งระบบสาธารณูปโภค	
- ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างทางเดิน	การไฟฟ้านครหลวง
- ติดตั้งท่อประปาสายหลัก	การประปานครหลวง
- จัดหาอุปกรณ์รักษาความสะอาด	งานรักษาความสะอาด สำนักงานเขต
โครงการประเภทพัฒนาอาชีพรายได้	สำนักพัฒนาชุมชน
โครงการประเภทส่งเสริมระบบสหกรณ์	กรมแรงงาน
โครงการประเภทส่งเสริมสวัสดิการสังคม	กรมส่งเสริมสหกรณ์
โครงการประเภทส่งเสริมการศึกษา	สำนักสวัสดิการสังคม
โครงการทางด้านสาธารณสุข	สำนักการศึกษา
โครงการประเภทส่งเสริมระบบการปกครอง	สำนักอนามัย
	งานปกครอง สำนักงานเขต

ลักษณะโครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่จะต้องประสานงาน
โครงการประ เภทป้องกันและบ ำบัดการติด- ยาเสพติด โครงการประ เภทพัฒนาจิตใจ	สำนักงานอนามัย สถานีตำรวจนครบาลในพื้นที่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามยา- เสพติด เป็นไปตามลักษณะกิจกรรม

บทที่ 3

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง "ขวัญของนักพัฒนาชุมชนสังกัดกรุงเทพมหานคร" มีเรื่องเกี่ยวข้องที่จะต้องศึกษา คือ

3.1 แนวคิดทฤษฎี

1. ขวัญ

1.1 ความหมาย

ขวัญ มีผู้ให้แนวความคิดทางทฤษฎีและคำจำกัดความไว้ต่าง ๆ กันดังนี้ คือ ขวัญหรือ "Morale" ในพจนานุกรม Webster ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า และความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามก็อาจแสดงออกมาในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง การขาดความเชื่อมั่น เป็นต้น

Dale Yoder (Dale Yoder, 1959 : 445) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำว่ากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน มักจะมีการนำไปกล่าวกันอย่างคลุมเครือยิ่ง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานย่อมนำมาซึ่งองค์ประกอบที่ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึก เมื่อรวมกันแล้วย่อมแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ

Ralph C. Davis (Ralph C. Davis, 1951 : 553) ซึ่งได้กล่าวในหนังสือเกี่ยวกับว่า "กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่นและอื่น ๆ

O.Glem Stahl and others (O.Glem Stahl and others, 1962 : 199-200) กล่าวว่า "กำลังขวัญ" หมายถึง ความสามารถของกลุ่มบุคคลในการร่วมปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายการร่วมมือกันนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ

- 1) สมาชิกมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
- 2) สมาชิกมีความเชื่อมั่นในผู้นำ
- 3) สมาชิกมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน
- 4) สมาชิกมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารงานของกลุ่มการทำงาน

Edwin B. Flippo (Edwin B. Flippo, 1961 : 416) ได้ให้ความเข้าใจไว้ว่า "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มคน ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

Felix A. Nigro (Felix A. Nigro, 1963 : 383) ยังได้ให้ความหมายของ "กำลังขวัญ" ว่า "กำลังขวัญคือ ความรู้สึก ที่ทำ หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่มีข้อห้ามหยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมงานกัน"

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2517 : 220-221) ได้กล่าวไว้ว่า "กำลังขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและกำลังขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุรางค์ วัชรระกูล และคณะ (สุรางค์ วัชรระกูล และคณะ, 2515 : 217) "ขวัญ" คือ สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ของแต่ละคนในที่ทำงาน

นั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายที่วางไว้"

กริช เกตุแก้ว (กริช เกตุแก้ว, 2509 : 345) "ขวัญ" หมายถึงสถานการณ์ทางจิตใจ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความเฉยเมย ความหวาดระแวงขาดความเชื่อมั่น

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นิยามความหมายของ "ขวัญ" เพื่อเป็นหลักในการศึกษา คือ ความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะผู้บังคับบัญชา สภาพะการทำงาน สถานที่ทำงาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.2 การวัดขวัญ

ในการพิจารณากาลังขวัญในการปฏิบัติงานของหมู่คณะใดจะสูงหรือต่ำเพียงใด ย่อมจะพิจารณาได้จากกาลังขวัญในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามหากเราพิจารณาถึงสภาพของกาลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป ก็อาจจะพิจารณาได้จากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกาลังขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

Ralph C. Davis (Ralph C. Davis, 1951 : 375) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกาลังขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

- 1) ลักษณะท่าที และบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงาน เพราะถือว่าผู้บังคับบัญชาเป็นตัวเชื่อมระหว่างองค์การและการปฏิบัติงาน
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มนุษย์เราจะมี ความพึงพอใจถ้าเขามีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่ตนชอบ และได้มีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อเสริมสร้างงานนั้น ๆ

3) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ

4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อมเป็นเครื่องจูงใจในบรรดาผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและมีกำลังใจดี

5) สภาพการทำงานควรให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงสุขภาพทางร่างกายและทางจิตด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Edwin B. Flippo (Edwin B. Flippo, 1961 : 416) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า "การที่จะทราบถึงกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นก็อาจหาได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สถานะทางสังคม และมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า"

Glen F. Ovard (Glen F. Ovard, 1966 : 214-218) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

- 1) ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันสังคม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ
- 2) ปัจจัยทางด้านมนุษย์ โดยการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

Keith Davis (James M. Lipmen and Jame A. Hock, Jr., 1964 : 50-51) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานผู้หนึ่ง ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในวงการธุรกิจต่างประเทศ 500 คน ผลจากการวิจัยนี้ปรากฏว่าความต้องการอันสำคัญของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำที่ดี
- 2) ข่าวสารความรู้
- 3) การได้การปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
- 4) โอกาสก้าวหน้า
- 5) มีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวปฏิบัติงาน
- 6) การสังคม และการเคารพไม่ถือในกันและกัน
- 7) ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล
- 8) สภาพทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
- 9) งานที่ก่อปรียบด้วยความยุติธรรม

สำหรับข้าราชการไทยมีรายงานจาก USOM (เกคินี หงสนันท์, 2519 : 130-131) ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมไว้เกี่ยวกับความต้องการของข้าราชการไทย สรุปได้ดังนี้

- 1) เงินเดือนดี
- 2) ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ) ซึ่งหมายถึงมีการทำงานอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
- 3) มาตรฐานและการควบคุมงานดี
- 4) มีสิ่งที่จะส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
- 5) ระบบการจําแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนรากฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
- 6) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ และประหยัด

7) มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลางและการประเมินผลโครงการ

ฝึกอบรม

8) มีการฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9) มีการใช้คนให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

ฉัตรพล ชันธไชย (ฉัตรพล ชันธไชย, 2506 : 11-12) ได้กำหนดแนวความคิดทางทฤษฎีการศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยได้พิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ซึ่งปรับปรุงจากแนวท่วงความคิดของ David G. Moore และ Robert K. Burns ดังนี้

- 1) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)
- 2) ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน (Pay)
- 3) ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน (Cooperation of Employee)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisory-subordinate Relations)
- 5) การมีติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Adequacy of Communication)
- 6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ (Status and Recognition)
- 7) ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
- 8) การระบุตัวเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Identification with Organization)
- 9) โอกาสก้าวหน้า (Change for Growth and Advancement)
- 10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน (Competence of Colleagues)
- 11) ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Success of Group Work)
- 12) ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Satisfaction of Group Work)

- 13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Friendliness of Employees)
- 14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน (Devotion to Job)
- 15) สภาพความพึงพอใจหน่วยงาน (Organization Satisfaction)
- 16) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด (Relationa Between Job and Skill)
- 17) สภาพความพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- 18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Appropriateness of Quantity of Work)
- 19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน
- 20) สวัสดิการของหน่วยงาน

อุทัย หิรัญรัต (อุทัย หิรัญรัต, 2520 : 125) ได้ทำแนวคิดเกี่ยวกับมาตรการที่ใช้วัดขวัญในการทำงานของบุคคลไว้ดังนี้

- 1) ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน
- 2) การขาดงานหรือขาดความกระตือรือร้น
- 3) อัตราการเข้าออกของคนงาน
- 4) คำร้องทุกข์หรือการเสนอแนะ

จันทงค์ สมประสงค์ (จันทงค์ สมประสงค์, 2519 : 125) ได้สรุปไว้ว่าสิ่งที่จะทำให้วัดระดับของขวัญของบุคคลในปกครองว่าลดต่ำหรือเสื่อมลง โดยสังเกตจากพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

- 1) มีการลาป่วย ๆ และการป่วยก็ไม่มีใบรับรองแพทย์
- 2) อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง

- 3) พิจารณาจากร่างกายภายนอกสื่อไปในทางเสื่อมทราม เช่น
บดอบผมหาวรุงรัง เครื่องแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาด
- 4) มีการทะเลาะวิวาทและโต้เถียงกันบ่อยครั้งยิ่งขึ้น
- 5) ขาดการบำรุงรักษาและไม่ถนอมเครื่องมือใช้อย่างปกติ
- 6) ไม่นำพาต่อการทำรายงานเสนอตามระเบียบข้อบังคับ
- 7) มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันหนาแน่นขึ้น
- 8) มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ นานาอย่างกว้างขวาง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า หากเราจะกล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลสำคัญต่อ
กำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมจะกล่าวได้อย่างมากมาย สุดแต่ที่เราจะพิจารณา
ปัญหานั้นในสภาพอย่างไรใด กำลังขวัญในการปฏิบัติงานอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ
ที่เกือบจะไม่มีผลสำคัญเลย หรือขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ก็ได้ ดังนั้น การที่บุคคลผู้ปฏิบัติ
งานจะยึดถือปัญหาใดเป็นสำคัญต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของตน จะขึ้นอยู่กับความคิด
เห็นและความต้องการของแต่ละคนที่มีอยู่แตกต่างกัน และความต้องการเหล่านั้นเองที่เป็น
ผลผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ขนาด
ของการต่อสู้ดิ้นรนนี้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของแต่ละคน

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

Lorke ได้เสนอข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานออกเป็นหมวดหมู่ใหม่ ๆ 2 หมวด คือ

- 1) เหตุการณ์หรือสถานการณ์ ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ดังนี้
 - (1) งาน ได้แก่ ด้วงาน เช่น ประเภทของงาน ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน
 - (2) สิ่งตอบแทน รวมถึงรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับ
การยอมรับจากผู้ร่วมงาน

(3) ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ผล-
ประโยชน์

2) ตัวบุคคล ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ดังนี้

(1) คนงาน

(2) บุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน

3) บุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน รวมถึงผู้ที่มาติดต่อ สมาชิกใน
ครอบครัวของคนงานและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

มารินช สุขฤกษ์ และคณะ ได้กล่าวว่า ขบวนการและความพอใจในงานมี
สาเหตุมาจากปัจจัย 3 ประการ คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- อายุ
- ระยะเวลาในการทำงาน
- สติปัญญา
- การศึกษา
- บุคลิกภาพ

2) ปัจจัยที่ได้มาจากการงาน ได้แก่

- ชนิดของงาน
- ทักษะความชำนาญ
- สถานภาพทางอาชีพ
- สภาพทางภูมิศาสตร์
- ขนาดของธุรกิจ

3) ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่

- ความมั่นคง
- รายได้
- สวัสดิการ
- โอกาสก้าวหน้าในงาน
- สภาพการทำงาน
- ผู้ร่วมงาน
- ความรับผิดชอบ
- การจัดการ

ทิลเมอร์ (อ้างใน วิสัย อัครธิชยา, 2531 : 89-91) ได้อธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดขวัญและความพึงพอใจการปฏิบัติงานไว้ค่อนข้างละเอียดดังนี้คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย เป็นความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงานที่ทำให้ความรู้สึกที่นำเชื่อกันไว้ว่างานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง แต่ความต้องการเรื่องนี้จะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น

3) สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้มีอายุน้อย

4) ค่าจ้างหรือรายได้ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างไว้ในอันดับที่เกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อ

าให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าหญิง และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

5) ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้ย่อมสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่เขาถนัดหรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจคนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเพราะองค์ประกอบนี้มาก

6) การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดี ก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7) ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อเพศชายและผู้แต่งงานแล้ว

10) ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น เกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานเท่านั้น แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก ปัจจัยดังกล่าวคือ

1) เพศ จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชาย อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2) จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ผลจากการศึกษาพวกเจ้าหน้าที่พนักงาน (White Collar Workers) พบว่า บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ซึ่งสาเหตุนี้เนื่องมาจากปัญหาสถานะการเงินเป็นค้ำเขายอยู่

3) อายุ จากการศึกษากลุ่มคนต่างกลุ่มจะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน คือ เสมิบนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาในบางกลุ่มพบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อบุคคลที่อายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4) ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงและจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น และขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5) ความเจตยวลาต ความสัมพันธ์ระหว่างความเจตยวลาตกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับระดับกับขอบเขตของความฉลาดและความยากง่ายของงาน คือ หากให้คนที่มีความเจตยวลาตมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6) ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อมูลไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การศึกษากับพนักงานเจ้าหน้าที่พบว่า กลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7) บุคลิกภาพส่วนตัว บุคลิกภาพส่วนตัวนี้นับเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

เสนาะ ตีแยว (เสนาะ ตีแยว, 2516 : 43-51) ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญใจดังนี้ อาจกล่าวได้ว่า อิทธิพลทุกอย่างมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญใจของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งนั้น จะมากน้อยแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมวิธีการและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง ซึ่งพอจะแยกออกเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญใจ 3 อย่าง คือ

- 1) เกิดจากตัวคนงานเอง (Employee Factors)
- 2) เกิดจากฝ่ายบริหาร (Management)
- 3) เกิดจากภายนอก (Extracompany Forces and Factors)

เกิดจากตัวคนงานเอง (Employee Factors) ปัจจัยสำคัญ ก็คือ ความคิดเห็นทัศนคติของบุคคลเอง บุคคลซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันแต่อาจจะมีความรู้สึกต่อสิ่งที่ยกต่างกัน บางคนมองโลกในแง่ร้ายก็มองทุกอย่างเลวร้ายไปหมด บางคนมองโลก ในแง่ดีก็อาจจะมองในสิ่งเดียวกันเป็นสิ่งที่สวยงามได้ หรือในสิ่งเดียวกันแต่ความสามารถในการเข้าใจ (Ability to Understand) ของแต่ละบุคคลมีต่างกัน ซึ่งแต่ละบุคคลก็พอใจที่จะได้หรือได้รับตามความคิดของตนเอง หรือมีทัศนคติในทางที่ต้องการ ในการนี้ขึ้นอยู่กับ การเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน ซึ่งนอกจากจะมีความสามารถในการทำงานแล้ว จะมีความสามารถทางวิชาชีพเหตุผล ปัจจัยอีกอย่างหนึ่งก็คือ สภาพภาพและบทบาทของพนักงานที่มีอยู่ต่อสมาคมแรงงาน เช่น การเป็นสมาชิกของสมาคมแรงงาน ทั้งคับให้คนงานมีทัศนคติและการกระทำใด ๆ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสมาคม ในกรณีเช่นนี้ท่าทีของคนก็ขึ้นอยู่กับกลุ่ม

เกิดจากฝ่ายบริหาร (Management Practices) ฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อขวัญใจของคนงานได้ 2 ลักษณะ คือ ขึ้นอยู่กับหลักการที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นแนวปฏิบัติ และขึ้นอยู่กับวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ สำหรับในส่วนที่เป็นหลักการก็ได้แก่ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสาร และกระบวนการเกี่ยวกับวินัย สวัสดิการ หรือการปรึกษาแนะนำ หลักการนี้เป็นพื้นฐานขั้นต้นที่จะส่งเสริมหรือบั่นทอนขวัญใจของคนงาน

ซึ่งเป็นเรื่องที่ยืดหยุ่นแปลงได้ ส่วนลักษณะที่สองที่เป็นวิธีการก็ได้แก่ การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง ๆ คือ หลักการดี ถูกต้องทุกอย่าง แต่การกระทำเป็นอีกอย่างหนึ่ง เช่น ในการคัดเลือกคนอาจกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดีทุกอย่างกระทำโดยถูกหลักการ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าผู้สมัครบางคนได้รับการคัดเลือกอย่างมือคดี เพราะหัวหน้ามีความชอบพอเป็นการส่วนตัว ส่วนผู้ที่มีความสามารถไม่ได้รับการคัดเลือกพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญของแรงงาน บางคนเป็นคนที่เจ้าระเบียบต่อคนงาน บางคนมีความลำเอียง ไม่มีความไว้วางใจ และไม่ทำให้เกียรติคนงาน แต่บางคนเป็นกันเองกับคนงานมีความยุติธรรม และยึดถือหลักการ

เกิดจากภายนอก (Extracompany Forces and Factor) ปัจจัยภายนอกก็ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน สุขภาพของคนงาน ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาการจราจร แหล่งที่อยู่อาศัย และประสานงานบางอย่างในชีวิต

จากการศึกษาของ อังคินง เล็มนา คพบว่า ระดับการศึกษา สังกัดเรือนจากระดับชั้นสถานภาพสมรส และปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน คือ ปัจจัยที่ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจา มีระดับขวัญแตกต่างกัน

สุชน จูฑาทิพย์ ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อความแตกต่างของระดับขวัญของนักวิชาการ สถานีวิจัยประมงทะเล คือ การมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา และทัศนคติต่อโครงสร้างของหน่วยงาน

และ ลาวัวญย์ อรุณสิทธิ์ พบว่า พนักงานบริษัท เครื่องทำความเย็น "เพดเดอร์ส" มีระดับขวัญที่แตกต่างกันตามปัจจัยเหล่านี้ คือ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และประเภทของพนักงาน

Von Haller E. Gilmer และคณะ (Amitai Etzioni, 1964 : 251) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของคนงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- 1) ความมั่นคงในการทำงาน
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) หน่วยงานและการจัดการ
- 4) ค่าจ้าง
- 5) ลักษณะของงาน
- 6) การนิเทศงาน
- 7) ลักษณะทางสังคม
- 8) การติดต่อสื่อสาร
- 9) สภาพการทำงาน
- 10) ผลประโยชน์ที่ได้รับ

Wendell French (Amitai Etzioni, 1964 : 28-31) ได้กำหนดปัจจัยที่รู้งานให้เกิดความพอใจในงานไว้ว่ามีอยู่ 7 ประการ คือ

- 1) ความมั่นคงในอาชีพ
- 2) ความเป็นธรรมในเรื่องเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- 3) การควบคุมบังคับบัญชา
- 4) สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 5) สภาพการทำงาน
- 6) การมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน
- 7) ลักษณะทางสังคม

Kieth Davis (James M. Lipmen and Jame A Hoch, Jr., 1964 : 60) ได้ทำการสำรวจถึงความต้องการของคนงานในการปฏิบัติงาน เขาสรุปว่าคนงานมีความต้องการ 10 ประการ คือ

- 1) ต้องการผู้นำที่ดี
- 2) ต้องการทราบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น ต้องการทราบเป้าหมาย

ต้องการทราบว่าจะอยู่ที่ไหน และต้องการทราบเรื่องอื่น ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม
ของเขา

3) ต้องการได้รับการปฏิบัติด้วยศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

4) ต้องการสิ่งกระตุ้นเร้าใจ และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการ
ทำงาน

5) ความต้องการอิสระและเสรีภาพอย่างพอสมควรในการปฏิบัติงาน

6) ต้องการความอบอุ่นและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

7) ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

8) ต้องการความสะดวกสบายในการทำงานที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วม
งาน

9) ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานที่มีประโยชน์และมีค่า

10) ต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Chruden and Sherman (John M. Pfiftner and Mashall
Fels, 1964 : 296-299) มีความเห็นว่า วิธีที่จะสนองความต้องการของบุคคลนั้น ก็โดย
การส่งเสริมทางบวกในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) เงิน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่คิด
เป็นตัวเงินได้

2) ความมั่นคง หมายถึง การคุ้มครองที่จะไม่ต้องออกจากงาน มี
รายได้เพียงพอ เวลาประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยก็ได้รับค่าจ้างตอบแทนตามสมควร

3) การชมเชยและการยอมรับนับถือ เมื่อทำงานดีก็ควรได้รับการยก
ย่องชมเชย

4) ให้ออกสาแข่งขันแสดงความสามารถเต็มที่

5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ต้องการที่จะให้สังคมยอมรับ
ตัวเองเป็นสมาชิกของกลุ่ม

6) การได้เข้ามีส่วนร่วม เช่น การได้ความคิดเห็น มีการพบปะปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจ

ในทางตรงข้าม พยายามลดการลงโทษต่าง ๆ เช่น การปรับ การลดเงินเดือน การปลดออก เพราะไม่สามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีมากขึ้นเท่าใดนัก

1.4 ความสำคัญของการสังเกตการณ์การปฏิบัติงาน

Keith Davis ได้กล่าวว่า การสังเกตการณ์การปฏิบัติงานอาจเทียบได้กับสุขภาพคือ จะเห็นได้ว่าการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานอาจมีความหมายได้ทั้งทางสูงและต่ำ และเช่นเดียวกับสุขภาพมีความสำคัญต่อร่างกาย เพราะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสุขภาพโดยทั่ว ๆ ไป ของร่างกาย การสังเกตการณ์การปฏิบัติงานก็มีความสำคัญเช่นเดียวกับมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นหากการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานเสื่อมลง ก็จะต้องได้รับการเอาใจใส่ รักษาตรวจสอบ เช่นเดียวกับสุขภาพของคนเรา สุขภาพจะดีเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับสุขภาพของร่างกายของแต่ละคน ส่วนการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานก็เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้สึกนึกคิด และความอ่อนไหวของคนเรา

Ralph C. Davis (*Ralph C. Davis, 1951 : 552*) ก็ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 2) สร้างความซื่อสัตย์ภักดีที่มีต่อองค์การ
- 3) เสริมสร้างวินัย อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
- 4) ทำให้้องค์การนั้นเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรค

ในยามกับขัน

- 5) ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อองค์การยิ่งขึ้น
- 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความเชื่อมั่นในองค์การของตน

Dale Yoder ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารส่วนาณทุกวันนี้ให้ความสำคัญถึง "กำลังใจ" ของคนทำงานเป็นสำคัญ คนทำงานที่มีกำลังใจสูง (High Morale) จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เขาจะทำงานอย่างมีความสุขและตั้งใจทำงานเป็น อย่างดี ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีกำลังใจต่ำ (Low Morale) จะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยสนใจงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน คุณภาพและผลผลิตของงานจะมีความสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐาน (Positive Relation) กับคนทำงานที่มีขวัญสูง

จึงสรุปได้ว่า กล้าใจจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเขาเหล่านั้นจะบังเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขา มีความคิดสร้างสรรค์ ความเจริญรุ่งเรืองให้ หน่วยงาน และเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตของเขา ดังนั้นกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมมี ความสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการแก่องค์การ

2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Abraham Maslow (A.H. Maslow's general theory of human motivation) (A.H. Maslow, 1970 : 35-47)
Maslow ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการคือ

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุด
 - 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก
 - 3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ
- เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

Maslow ได้จัดลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs) ของคนไว้ 5 ลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายบ่อย ๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับการบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ
3. ความต้องการทางสังคม (Social and belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่
4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป
5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

3. ทฤษฎีสองใจจี้ของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) หรือทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation-Maintenance Theory) หรือทฤษฎีจูงใจสุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory)

เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการคือ

- (1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)
- (4) ลักษณะงาน (Work itself)
- (5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)

(6) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการคือ

- (1) เงินเดือน (Salary)
- (2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation : Superior)
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation : Sub-ordinate)
- (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : Peers)
- (5) สถานภาพทางสังคม (Status)
- (6) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)

- (7) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
- (8) สภาพการทำงาน (Working condition)
- (9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
- (10) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

4. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (*Theory X and Theory Y*) (Douglas M. McGregor, 1969 : 10) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y นี้ เป็นผลงานของ Douglas McGregor แห่ง Massachusetts Institute of Technology) โดยสรุปความรู้พื้นฐานของตัวบุคคลไว้ดังนี้

ทฤษฎี X ตามทฤษฎี X ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่า มีลักษณะไม่ติดังนี้คือ

- 1) คนโดยทั่วไป ไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วที่จะกระทำทันที เพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ
- 2) คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัล ถ้าทำได้ดี และทำโทษคนไม่ทำงาน
- 3) โดยทั่ว ๆ ไป คนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน แต่อยากมีความมั่นคง

รวมความแล้ว ทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้าย คนมีความต้องการทางด้านร่างกาย แต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าการจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ตามทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

- 1) โดยทั่ว ๆ ไป เชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็จะปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดที่ต้องทำเพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่อยากทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2) การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่บรรทัดวิธีที่ดีใน
การทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบในงาน
ของเขาเอง เขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3) การที่กล่าวว่า คนชอบรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน
แต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่า ลักษณะ
ของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสม
สอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงาน อยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

5. ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ David C. (McClelland's
Achievement Motivation Theory) (อ้างใน วิลัย อัครธิขยา, 2531 : 101-103)
ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการคือ

- 1) ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement)
- 2) ความต้องการทางด้านสังคม (Need for Affiliation)
- 3) ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for Power)

McClelland ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการ
ทางด้านความสำเร็จเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้คือ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการความรับผิดชอบในการ
แก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่
มากนัก

3. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจาก
ผลการปฏิบัติงาน

ความต้องการทางด้านสังคม จะสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะเข้า
ไปเกี่ยวพันทางด้านสังคมเป็นอย่างมาก จะทำให้ความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มี
ความสำคัญ ดังนั้นความสัมพันธ์ทางด้านสังคม จะมีความสำคัญมากกว่าความสำเร็จของงาน
สำหรับบุคคลดังกล่าว

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมุ่งอยู่ที่การได้มา และการใช้อำนาจหน้าที่ บุคคลดังกล่าวจะให้ความสำคัญกับการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น และการเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ

6. ทฤษฎีการหุงใจERG ของ Alderfer

ทำงานแยกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มคือ

- 1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence needs) สัมพันธ์กับความต้องการขั้นต่ำของ Maslow อันได้แก่ ความพึงพอใจในด้านศักยภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) สัมพันธ์กับขั้นตอนความต้องการของ Maslow ในแง่ความต้องการทางด้านสังคม หรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดพึงพอใจเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งที่สังคมยอมรับ มีส่วนในกลุ่มผู้ร่วมงาน ผู้ควบคุมดูแลครอบครัวและมิตรสหาย
- 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) สัมพันธ์กับความต้องการขั้นสูงของ Maslow ในด้านความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะเด่นทางสังคม และได้รับความก้าวหน้าตามต้องการ

7. ลำดับความต้องการ 5 ขั้นของ Hunt

Hunt แบ่งความต้องการออกเป็นลำดับขั้นคือ

ขั้นที่ 1 ความสมดุลทางด้านร่างกาย (Physiological Balance) เป็นลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน ฯลฯ เมื่อความต้องการขั้นนี้ได้รับการตอบสนอง จะเกิดความสมดุลขึ้น และคงที่อยู่ช่วงหนึ่ง หลังจากนั้นความต้องการลำดับขั้นอื่นก็จะตามมา

ขั้นที่ 2 ความปลอดภัย ความมั่นคง ด้านโครงสร้าง (Safety, Security Strucetument) ลำดับความต้องการขั้นนี้จะเกี่ยวข้องกับขั้นที่ 1 จนยากที่จะแยก

ออกจากกันได้ เป็นความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความมั่นคงในการดำเนินงาน
ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ความสัมพันธ์ ความรัก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Relationship, Love Identification) เป็นความต้องการที่จะมีลักษณะรักในการทำงานเพื่อ
ผู้อื่น ใช้เวลาส่วนใหญ่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา เป็นที่ยกย่องนับถือ และยอมรับจากผู้อื่น

ขั้นที่ 4 ความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ อำนาจ ความเป็นที่นับถือ ความเป็น
ที่ยกย่องสรรเสริญ (Confidence, Recognition, Power Esteem) แยกออกได้เป็น
2 ลักษณะคือ

1) ความต้องการในส่วนของตนเอง คือ อำนาจ มีความเชื่อมั่นใน
ความสามารถและความเป็นอิสระ

2) ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับความสำคัญ เป็นเรื่องของเกียรติยศ
ฐานะและชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความบรรลุสมปรารถนาทุกประการ ความเป็นตัวของตัวเอง ความ
คิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Self-Fulfilment, Atonomy, Creativity) เป็นความต้องการ
การในเชิงอุดมคติ เป็นความคิดฝันอันสวยงาม ซึ่งจะมีสูงมากในวัยหนุ่มสาว

8. ทฤษฎีแรงจูงใจในรูปของรูม (V. Room Motivation Model)

วิกเตอร์ รูม (Victor Room) (อ้างใน วิลัย อัครศิขยา, 2531 :
103-104) ได้เสนอรูปแบบของแรงจูงใจภายในที่ไม่ใช่เฉพาะเจาะจงอยู่กับความต้องการ
ของมนุษย์ซึ่งเป็นรูปแบบแรงจูงใจภายใน เพราะรูมมีความเชื่อว่าระดับผลผลิตของบุคคลใด
บุคคลหนึ่งขึ้นอยู่กับแรงกดดันที่สำคัญ 3 ประการคือ

1) เป้าหมายที่บุคคลจะได้รับ โดยเน้นที่จุดประสงค์และเป้าหมายที่พวกเขา
ต้องการ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้รับ ผู้
ปฏิบัติงานจะต้องมีความเชื่อมั่นถึงสัมพันธภาพที่แน่นอนเป็นระหว่างปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
ที่ออกมา และการได้รับเป้าหมายที่ปรารถนา

3) บุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตของเขา ถ้าเขามีความเชื่อว่า ผลผลิตไม่มีอิทธิพลต่อพวกเขา ความพยายามที่เขาผลิตอาจจะลดลง

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 3 เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทฤษฎีนี้เน้นให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและงาน ดังนั้นระดับของแรงจูงใจจะเกิดขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคลนั้น และแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของการทำงาน

3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

1. ความหมาย

คำว่า "พัฒนาชุมชน" (Community Development) มาจากแนวความคิดของคำว่า "มวลชนศึกษา" (Mass Education) โดยมีการนำคำว่า "การพัฒนาชุมชน" มาใช้แทนคำว่า "มวลชนศึกษา" ในคราวประชุมสัมมนาสมัยฤดูร้อนของมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ในปี ค.ศ. 1978 ในขณะเดียวกันก็ได้กำหนดความหมายของคำว่า การพัฒนาชุมชน ไว้ดังนี้

การพัฒนาชุมชน หมายถึง ขบวนการ หรือ Movement ที่กำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของชุมชนส่วนรวมให้ดีขึ้น ด้วยการทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และด้วยความริเริ่มของชุมชนนั่นเอง

องค์การสหประชาชาติ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการ (Process) ซึ่งรวมความมานะพยายามของประชาชนกับรัฐบาลเข้าด้วยกัน ในการช่วยกันส่งเสริมสภาพของชุมชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ยังมีการพิจารณาความหมายของคำว่า การพัฒนาชุมชน เป็นวิธีการ (Method) หมายถึง การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด โดยเน้นในเรื่องของความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และจะต้องตอบสนองความต้องการหรือความจำเป็นที่แท้จริง (Felt needs) ของประชาชนหรือของชุมชน

การพัฒนาชุมชนเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน และ/หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงการ (Project of Programme)

2. ลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน

- 1) การดำเนินงานพัฒนาชุมชน จะต้องคำนึงถึงชุมชนในทุก ๆ ด้าน
- 2) เน้นการดำเนินงานเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นหลัก
- 3) การพัฒนาชุมชนพยายามนำเอาบุคคล องค์กร กลุ่มในชุมชนเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการประสานงาน
- 4) การพัฒนาชุมชนยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 5) การพัฒนาชุมชนเป็นการเอางานด้านต่าง ๆ มาผสมผสาน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาชุมชนคือ การเปลี่ยนแปลงลักษณะและคุณค่าของชุมชน โดยมีการวางแผน การพัฒนาชุมชน เป็นทั้งกระบวนการและขบวนการ ตลอดเป็นเรื่องของวิธีการและกิจกรรมที่กำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชนนั่นเอง

3. ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน

- 1) ปรัชญาของการพัฒนาชุมชน ตั้งอยู่บนรากฐานของความศรัทธาในตัวคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพแห่งความพร้อมที่จะพัฒนา
- 2) เน้นเรื่องความเป็นธรรมในสังคม
- 3) ใช้วิธีการประชาธิปไตย และการทำงานกับประชาชนแบบช่วยกันให้เกิดความคิด

4. แนวคิดในการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชนให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาคนให้รู้จักใช้ความสามารถของตนเอง ช่วยตนเอง ให้มีส่วนร่วม และให้สามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด

หลักการพัฒนากลุ่มคนที่ได้รับการยอมรับนับถือในเวลานี้ ได้แก่ แนวทางดำเนินงานแบบช่วยทำให้เกิดความคิด (Non-Directive) ซึ่งเป็นเรื่องของความต้องการหรือความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Needs) ได้อย่างแท้จริงอีกด้วย

5. อุดมการณ์ของการพัฒนากลุ่มคน

อุดมการณ์ของการพัฒนากลุ่มคน อยู่ที่การสร้างพลังชุมชนและใช้พลังชุมชนในการพัฒนากลุ่มคน

6. หลักการและวิธีการในการพัฒนากลุ่มคน

เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนากลุ่มคนคือ การพัฒนาคน และหลักการพัฒนากลุ่มคนก็คือ การใช้แนวทางการดำเนินงานแบบช่วยทำให้เกิดความคิด การที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนากลุ่มคน จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงหลักการอื่นที่สำคัญควบคู่กันไปด้วย

- 1) หลักการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 2) หลักการประชาธิปไตย
- 3) หลักการช่วยเหลือตนเองของกลุ่มคน
- 4) หลักการใช้ประโยชน์จากผู้นำชุมชน
- 5) อุดมการณ์ขั้นพื้นฐานของการพัฒนากลุ่มคนคือ การรวมกลุ่มและการสร้างพลังของกลุ่ม
- 6) การที่จะตัดสินใจปฏิบัติการอันใดอันหนึ่งก็ตาม จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคนส่วนใหญ่ในกลุ่มคน

3.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจสอบเอกสารผลงานวิจัยเกี่ยวกับ ขบวนการและกลไกในการทำงาน สามารถประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สมพร กังขัณเฒ ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร และสรุปสาเหตุที่พัฒนากรมีขวัญในการทำงานต่ำคือ

ก. ตำแหน่งพัฒนากรไม่ได้รับการยกย่องและยอมรับว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติในสังคมเท่าที่ควร

ข. การนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการสอบเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

ค. การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงประชาชนข้าราชการหน่วยงานอื่น และผู้บังคับบัญชา

ง. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยังไม่มากพอ รวมทั้งระเบียบราชการ บางอย่างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

สขน จุฑาทิพย์ ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ระดับขวัญของนักวิชาการสถานวิจัยประมงทะเลไม่สูง ก็คือ ปัจจัยด้านรายได้จากการปฏิบัติงาน

ณัฐพล จันทรไชย ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีขวัญต่ำของข้าราชการ การปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเศไทย ได้พบปัจจัยดังนี้คือ ความพึงพอใจของรายได้ สภาพความพึงพอใจหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการปฏิบัติงาน และความสามารถของผู้ร่วมงาน

สุดสาคร พุทธิโย และคณะ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด จำนวน 120 คน ในปี พ.ศ. 2517 พบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดมีได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนที่ได้รับ หากแต่ขึ้นอยู่กับการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญและความพึงพอใจอยู่ในระดับดี

ธงชัย กังขัณเฒ ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูจันทบุรี จำนวน 140 คน ในปี พ.ศ. 2524 ผลการวิจัยพบว่า

1. ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน และบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่และนักการภารโรงมีทิศทางว่าขวัญสูงกว่าบุคคลที่เป็นอาจารย์
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน และครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียวยกระดับขวัญค่อนข้างต่ำกว่าครูอาจารย์ที่สอนและปฏิบัติงานอย่างอื่นด้วย
3. บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย มีระดับขวัญสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก
4. บุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดียวกันกับสถานที่ปฏิบัติงาน มีระดับขวัญแตกต่างจากบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างภูมิลำเนาต่างภูมิภาค และบุคลากรที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเหนือ มีระดับขวัญสูงกว่าบุคลากรในภูมิภาคอื่น ๆ

ประยูร เล็กบำรุง ได้ทำการศึกษาขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาจำนวน 213 คน ในปี พ.ศ. 2523 ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. มีสหสัมพันธ์ในเชิงปริมาณระหว่างอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่และรายได้ กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
3. มีสหสัมพันธ์ในเชิงนิเสธระหว่างระดับการศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
4. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระยะทางจากที่พักมาที่ทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา

จากแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการกำหนดประเด็นปัญหาและตัวแปรในการวิจัย

บทที่ 4

ระเบียบวิธีการศึกษา

4.1 ตัวแปรและกรอบแนวคิดในการศึกษา

1. ตัวแปร

1.1 ตัวแปรปัญหา านที่เ้าหนดให้เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ

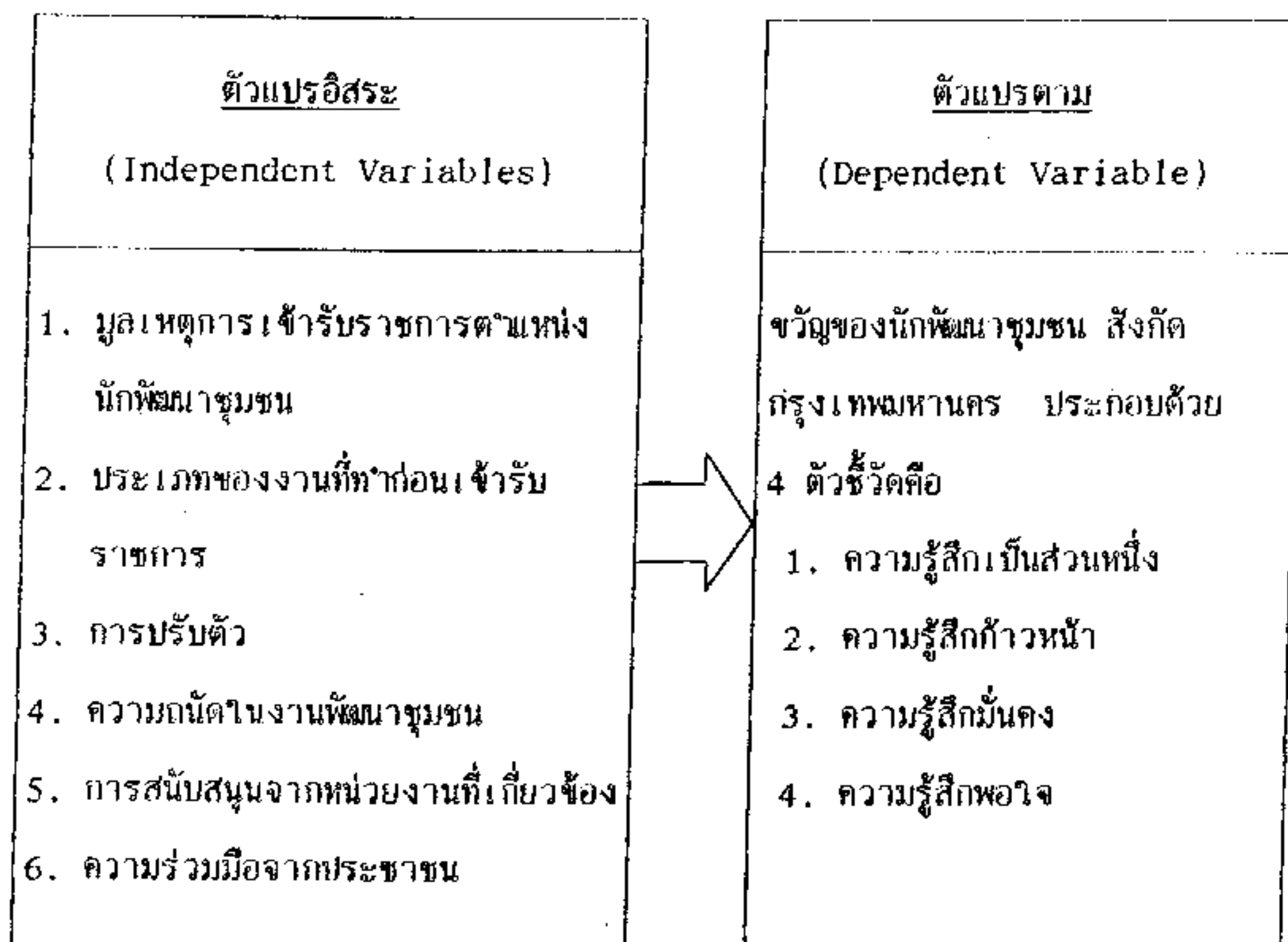
- 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (sense of belonging)
- 2) ความรู้สึกก้าวหน้า (sense of progress)
- 3) ความรู้สึกมั่นคง (sense of security)
- 4) ความรู้สึกพอใจ (sense of satisfaction)

1.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่

- 1) มูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน
- 2) ประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการ
- 3) การปรับตัว
- 4) ความถนัดในงานพัฒนาชุมชน
- 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 6) ความร่วมมือจากประชาชน

2. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แผนภูมิที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม



4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้คือ นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับ 3-5 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ ฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครทั้ง 38 เขต รวมจำนวนทั้งสิ้น 267 คน จำแนกตามสำนักเขต (ตารางที่ 1.1 หน้า 5)

2. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามสำนักงานเขตต่าง ๆ เนื่องจากเห็นว่าแต่ละสำนักงานเขตนั้นมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ลักษณะผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในการทำงาน สภาพพื้นที่ เป็นต้น และนักพัฒนาชุมชนแต่ละคนก็มาจากภูมิหลังทางสังคมหลากหลายต่างกัน จึงทำการศึกษากลุ่มประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 267 คน

4.3 นิยามปฏิบัติการ

1. นิยามปฏิบัติการ "ขวัญ"

ขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร "ขวัญ" หมายถึง ผลรวมของการประเมินค่าความรู้สึกในปัจจุบันของนักพัฒนาชุมชน คือ

- 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
- 2) ความรู้สึกก้าวหน้า
- 3) ความรู้สึกมั่นคง
- 4) ความรู้สึกพอใจ

1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (sense of belonging) หมายถึง ความรู้สึกซึ่งนักพัฒนาชุมชนระบุดตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน งาน กลุ่มการทำงาน และบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมกันทำงาน

2) ความรู้สึกก้าวหน้า (sense of progress) หมายถึง ความรู้สึกของนักพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในการศึกษา ความยุติธรรมในการให้โอกาสก้าวหน้า ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

3) ความรู้สึกมั่นคง (sense of security) หมายถึง ความรู้สึกของนักพัฒนาชุมชน เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงานที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวให้มีความสุขตามอัตภาพ ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อ

บุคลากรหน่วยงาน ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ร่วมงาน การลาออก ขอลोन หรือย้ายไปทำงานที่อื่น สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน ทักษะและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

4) ความรู้สึกพอใจ (sense of satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของนักพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ความต้องการที่จะทำงานนี้ต่อไป การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความเหมาะสมของรายได้กับความรับผิดชอบ

2. นิยามปฏิบัติการ "การปรับตัว" คือ การที่นักพัฒนาชุมชนสามารถทำให้สอดคล้องเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีความคล่องตัว สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมได้ตามกาลเทศะ มีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตนเอง

การปรับตัว การศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของนักพัฒนาชุมชน ศึกษาจากตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การยอมรับตนเอง ซึ่งจำแนกเป็นประเด็นย่อย ดังนี้
 - (1) การเป็นคนที่ชอบแสวงหาความรู้เพิ่มเติม
 - (2) การเป็นคนมีความคิดริเริ่ม
 - (3) การเป็นคนมีความคล่องตัวว่องไว
 - (4) การสามารถทำให้เข้ากับคนได้ทุกประเภท
- 2) ความรู้สึกวิตกกังวลต่อตนเองและสภาพแวดล้อม ซึ่งจำแนกเป็นประเด็น

ย่อย ดังนี้

- (1) ความรู้สึกว่าสนใจอะไรได้ไม่นาน
- (2) ความรู้สึกกลัวมากใจถ้าต้องตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเอง
- (3) ความรู้สึกกังวลว่าจะไม่มีใครรัก
- (4) ความรู้สึกอีกต่อไปอยากตะโกนออกไปดัง ๆ
- 3) ทักษะต่อบุคคลแวดล้อม ซึ่งจำแนกเป็นประเด็นย่อยดังนี้
 - (1) บุคคลแวดล้อมมักตำหนิติเตียน
 - (2) บุคคลแวดล้อมห่างเหินไม่เป็นกันเอง
 - (3) บุคคลแวดล้อมทำให้การทำงานไม่ดีเท่าที่ควร

4) อัตมโนทัศน์ ซึ่งจำแนกเป็นประเด็นย่อย ดังนี้

- (1) การยอมรับฟังคำวิจารณ์เกี่ยวกับตนเองจากผู้อื่นได้
- (2) การเป็นบุคคลที่มีคนมาปรึกษาและขอคำแนะนำ
- (3) ความท้อแท้สิ้นหวังเมื่อทำอะไรไม่สำเร็จ
- (4) ความรู้สึกเศร้าหมองโดยไม่ทราบสาเหตุ

4.4 การให้คะแนนและจำแนกระดับ

1. การให้คะแนนและจำแนกระดับข้อ

1.1 เกณฑ์การให้คะแนน "ข้อ"

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ข้อของนักพัฒนาชุมชน สังกัด กรุงเทพมหานคร เป็น 2 กรณีคือ

กรณีที่ 1 ในข้อความที่มีความหมายเชิงปฏิฐาน (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ได้คะแนน	4	คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	ได้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้คะแนน	1	คะแนน

กรณีที่ 2 ในข้อความที่มีความหมายเชิงนิเสธ (Negative) การให้คะแนนจะตรงข้ามกับกรณีที่ 1 คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วย	ได้คะแนน	2	คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	ได้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้คะแนน	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้คะแนน	5	คะแนน

1.2 เกณฑ์การจำแนกระดับ "ขวัญ"

ในการจำแนกระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาใช้มัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard-deviation) เป็นดัชนีในการจำแนกระดับ "ขวัญ" ดังนี้

- "ระดับ" ขวัญของนักพัฒนาชุมชน "ต่ำ" มีช่วงคะแนนต่ำกว่า $\bar{X}-1S.D.$
- "ระดับ" ขวัญของนักพัฒนาชุมชน "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง $\bar{X}\pm 1S.D.$
- "ระดับ" ขวัญของนักพัฒนาชุมชน "สูง" มีช่วงคะแนนสูงกว่า $\bar{X}+1S.D.$

ดังนั้น การจำแนกระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความรู้สึกแต่ละด้าน จึงพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X} = 17.31, S.D. = 3.07$) จำนวน 3 ระดับดังนี้

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ระดับ "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง 6.00-14.00

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ระดับ "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 14.01-20.00

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ระดับ "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 20.00-25.00

2) ความรู้สึกก้าวหน้า ($\bar{X} = 12.00, S.D. = 3.41$) จำนวน 3 ระดับ ดังนี้

ความรู้สึกก้าวหน้า ระดับ "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง 4.00-9.00

ความรู้สึกก้าวหน้า ระดับ "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 9.01-15.00

ความรู้สึกก้าวหน้า ระดับ "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 15.01-20.00

3) ความรู้สึกมั่นคง ($\bar{X} = 30.59$, S.D. = 5.20) จำนวน 3 ระดับ
ดังนี้

ความรู้สึกมั่นคง ระดับ "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง 16.00-25.00

ความรู้สึกมั่นคง ระดับ "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 25.01-
35.00

ความรู้สึกมั่นคง ระดับ "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 35.01-42.00

4) ความรู้สึกพอใจ ($\bar{X} = 23.72$, S.D. = 4.78) จำนวน 3 ระดับ
ดังนี้

ความรู้สึกพอใจ ระดับ "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง 8.00-19.00

ความรู้สึกพอใจ ระดับ "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 19.01-
27.00

ความรู้สึกพอใจ ระดับ "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 27.01-33.00

5) สรุปรวมขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 83.62$,
S.D. = 14.17) จำนวน 3 ระดับดังนี้

(1) "ระดับ" ขวัญของนักพัฒนาชุมชน "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง
45.00-69.00

(2) "ระดับ" ขวัญของนักพัฒนาชุมชน "ปานกลาง" มีช่วงคะแนน
ระหว่าง 69.01-97.000

(3) "ระดับ" ขวัญของนักพัฒนาชุมชน "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง
97.01-114.00

2. การให้คะแนนและจำนวนระดับการปรับตัว

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์การให้คะแนน อ้างอิงที่คาดว่าน่าจะมีอิทธิพลต่อระดับขวัญ
ของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 เกณฑ์การให้คะแนน "การปรับตัว"

กรณีที่ 1 ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ได้คะแนน	4	คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	ได้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้คะแนน	1	คะแนน

กรณีที่ 2 ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ (Negative) การให้คะแนนจะตรงข้ามกับกรณีที่ 1 คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วย	ได้คะแนน	2	คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	ได้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้คะแนน	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้คะแนน	5	คะแนน

2.2 เกณฑ์การจำแนกระดับ "การปรับตัว"

ในการจำแนกระดับของการปรับตัวของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาใช้ค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard-deviation) เป็นดัชนีในการจำแนกระดับการปรับตัว ดังนี้

"ระดับ" การปรับตัวของนักพัฒนาชุมชน "ต่ำ" มีค่าช่วงคะแนนต่ำกว่า $\bar{X} - 1 \text{ S.D.}$

"ระดับ" การปรับตัวของนักพัฒนาชุมชน "ปานกลาง" มีค่าช่วงคะแนนระหว่าง $\bar{X} \pm 1 \text{ S.D.}$

"ระดับ" การปรับตัวของนักพัฒนาชุมชน "สูง" มีค่าช่วงคะแนนสูงกว่า $\bar{X} + 1 \text{ S.D.}$

ดังนั้น การงานในระดับการปรับตัวในแต่ละประเด็น จึงพิจารณาตามเกณฑ์
ดังนี้

1) การยอมรับตนเอง ($\bar{X} = 16.13, \text{S.D.} = 2.07$) จำนวน 3 ระดับ
ดังนี้

การยอมรับตนเอง ระดับ "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง 9.00-14.00

การยอมรับตนเอง ระดับ "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 14.01-
18.00

การยอมรับตนเอง ระดับ "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 18.01-20.00

2) ความรู้สึกวิตกกังวลต่อตนเองและสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 13.34, \text{S.D.} = 2.62$) จำนวน 3 ระดับดังนี้

ความรู้สึกวิตกกังวลต่อตนเองและสภาพแวดล้อม ระดับ "ต่ำ" มีช่วง
คะแนนระหว่าง 5.00-11.00

ความรู้สึกวิตกกังวลต่อตนเองและสภาพแวดล้อม ระดับ "ปานกลาง"
มีช่วงคะแนนระหว่าง 11.01-15.00

ความรู้สึกวิตกกังวลต่อตนเองและสภาพแวดล้อม ระดับ "สูง" มีช่วง
คะแนนระหว่าง 15.01-20.00

3) ทักษะคิด (ที่ดี) ต่อบุคคลแวดล้อม ($\bar{X} = 14.23, \text{S.D.} = 2.30$)
จำนวน 3 ระดับดังนี้

ทักษะคิดต่อบุคคลแวดล้อม ระดับ "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง 8.00-
12.00

ทักษะคิดต่อบุคคลแวดล้อม ระดับ "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง
12.01-16.00

ทัศนคติต่อบุคคลแวดล้อม ระดับ "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 16.01-20.00

4) อัตรารักษณ์ (เชิงบวก) ($\bar{X} = 10.80$, S.D. = 2.11) จำนวน 3 ระดับดังนี้

อัตรารักษณ์ ระดับ "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง 4.00-8.00

อัตรารักษณ์ ระดับ "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 8.01-12.00

อัตรารักษณ์ ระดับ "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 12.01-15.00

5) สรุปรวมการปรับตัวของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 54.50$, S.D. = 6.46) จำนวน 3 ระดับดังนี้

การปรับตัว ระดับ "ต่ำ" มีช่วงคะแนนระหว่าง 38.00-48.00

การปรับตัว ระดับ "ปานกลาง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 48.01-60.00

การปรับตัว ระดับ "สูง" มีช่วงคะแนนระหว่าง 60.01-73.00

4.5 สมมติฐาน

การศึกษา "ขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร" ผู้ศึกษากำหนดสมมติฐานการศึกษาไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 "มีความสัมพันธ์ระหว่างมูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

นักพัฒนาชุมชนแต่ละคนมีมูลเหตุในการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนแตกต่างกันไป เช่น ตั้งใจเข้ารับราชการตำแหน่งนี้โดยตรง บุคคลที่สละชีวิตการทำงานเป็นต้องทำเนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น หรือเพียงแค่ต้องการรับราชการเท่านั้นจะเป็นตำแหน่งใดก็ได้ ด้วยมูลเหตุที่ต่างกันย่อมทำให้นักพัฒนาชุมชนมีความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับงาน อุทิศการณ์ ความอดทน ความผูกพันต่อหน่วยงาน แตกต่างกัน ซึ่งย่อมส่งผลต่อระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนด้วย ผู้ศึกษาจึงคาดว่ามูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

สมมติฐานที่ 2 "มีความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับ

ราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานมาก่อนที่จะเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทของงานที่ทำมีทั้งงานราชการ งานเอกชนและธุรกิจส่วนตัว ซึ่งมีลักษณะงาน วิธีการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน นักพัฒนาชุมชนแต่ละคนจึงเคยชินกับรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนย่อมทำให้การเรียนรู้งาน การปรับตัว ความอดทน ความคล่องตัว แตกต่างกัน ซึ่งย่อมส่งผลต่อระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนด้วย ผู้ศึกษาจึงคาดว่าประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

สมมติฐานที่ 3 "มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปรับตัวกับระดับขวัญของนัก-

พัฒนาชุมชน"

นักพัฒนาชุมชนแต่ละคนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงาน ผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เท่ากัน ย่อมทำให้เกิดความแตกต่างในด้านความคิดริเริ่ม ความคล่องตัว ความอดทน การเรียนรู้ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ความตั้งใจในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนด้วย ผู้ศึกษาจึงคาดว่าระดับการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

สมมติฐานที่ 4 "มีความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดในงานพัฒนาชุมชนกับระดับ

ขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนเป็นตำแหน่งที่เปิดกว้าง รับผู้จบการศึกษาจากหลากหลายสาขา นักพัฒนาชุมชนจึงมีพื้นฐานทางการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความถนัดคนละด้าน จึงทำให้มีความแตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ แนวความคิด ความอดทน ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ต่องาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนด้วย ผู้ศึกษาจึงคาดว่าความถนัดในงานพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

สมมติฐานที่ 5 "มีความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนนั้น นักพัฒนาชุมชนไม่สามารถดำเนินการโดยเอกเทศ แต่ต้องเกี่ยวข้องกับประสานงาน และรับงานสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ ทั้งหน่วยงานภายในเขต หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนหน่วยราชการอื่นและองค์กรเอกชนต่าง ๆ การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จของงาน ความราบรื่น ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความพยายาม และความตั้งใจในการทำงานของนักพัฒนาชุมชน ซึ่งย่อมส่งผลต่อระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนด้วย ผู้ศึกษาจึงคาดว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

สมมติฐานที่ 6 "มีความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของประชาชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน ระดับความร่วมมือของประชาชนจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน ความยากง่ายในการปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความอดทน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน ย่อมส่งผลต่อระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนด้วย ผู้ศึกษาจึงคาดว่า ความร่วมมือของประชาชนมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

4.6 การรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1.1 โครงสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในการศึกษานี้คือ แบบสอบถาม (นำไปส่งด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์) ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ศึกษานวนิพนธ์วิทยุและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถามประกอบด้วย คำถาม 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังทางสังคมของนักพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์การทำงาน เหตุการณ์เข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เขตที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง (ชื่อ) สาขาวิชาที่จบการศึกษา (ในระดับปริญญาตรีหรือโท) รวม 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 การปรับตัวของนักพัฒนาชุมชน เป็นคำถามแบบ Likert Scale ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ การยอมรับตนเอง ความวิตกกังวลเกี่ยวกับตนเอง และสภาพแวดล้อม อัตมโนทัศน์ และทัศนคติต่อบุคคลแวดล้อม รวม 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 ขบวนการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน เป็นคำถามแบบ Likert Scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกก้าวหน้า ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกพอใจ รวม 28 ข้อ

ส่วนที่ 4 ทัศนคติต่องานของนักพัฒนาชุมชนประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อลักษณะงาน ความรู้ความเข้าใจในงาน ทัศนคติต่อความร่วมมือสับเปลี่ยน ทัศนคติโดยรวมต่องานพัฒนาชุมชน และสถานภาพของนักพัฒนาชุมชน เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 ปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข เป็นคำถามลักษณะปลายเปิดเพื่อให้นักพัฒนาชุมชนได้ เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะได้ อย่างอิสระ รวม 3 ข้อ

1.2 การทดสอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบแบบสอบถามกับนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร รวม 30 คน ประกอบด้วยนักพัฒนาชุมชนเขตพัฒนาไท 11 คน เขตราชเทวี 9 คน และเขตบางกะปิ 10 คน การทดสอบครั้งนี้พบว่า มีข้อบกพร่องเกี่ยวกับเนื้อหา คำตอบ การใช้อ้อยคำ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนจะนำมาใช้

2. การรวบรวมข้อมูล

2.1 การประสานงาน

1) ผู้ศึกษาทำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการเขตทุกเขต ขอความร่วมมือในการดำเนินการรวบรวมข้อมูล

2) ผู้อำนวยการเขต แจ้งไปยังฝ่ายพัฒนาชุมชนขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล

2.2 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล การแจกและจัดส่งแบบสอบถามเริ่มวันที่ 21 เมษายน 2538 และได้รับแบบพัฒนากลับคืนเส้นสุดวันที่ 8 พฤษภาคม 2538 รวมเวลา 18 วัน

2.3 ผลการรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืนจากนักพัฒนาชุมชนสังกัดกรุงเทพมหานครรวมทั้งสิ้น 176 ชุด และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของคำตอบพบว่า มีผู้ส่งแบบสอบถามสมบูรณ์สมบูรณ์ 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 61.80 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด

4.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (*Descriptive Statistics*) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติอนุมาน (*Inferential Statistics*) ได้แก่ ไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

บทที่ 5

ผลการศึกษา

5.1 ภูมิหลังของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3-5 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน ปรากฏผลสรุปดังนี้ (ตารางที่ 5.1)

1. เพศ

นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นตัวอย่างของการศึกษานี้ เป็นเพศชายและหญิงพอ ๆ กัน โดยเป็นชายมากกว่าหญิงเล็กน้อย ร้อยละ 53.9 และ 46.1 ตามลำดับ

2. อายุ

นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีอายุโดยเฉลี่ยประมาณ 33 ปี เกือบครึ่งหนึ่งของประชากร 42.4% มีอายุระหว่าง 31-35 ปี นอกนั้นเป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี, 36-40 ปี, 40-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 26.1% 23.0%, 4.2% และ 1.8% ตามลำดับ สำหรับกลุ่มอายุ 20-25 ปี และอายุ 45-50 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ 1.2%

3. สาขาวิชาที่จบการศึกษา

นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่หลากหลาย โดยมีผู้จบการศึกษาทางด้านรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มากที่สุด (41.8%) นอกนั้นเป็นกลุ่มผู้จบการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์/ศึกษาศาสตร์, บริหารธุรกิจ, สังคมศาสตร์, นิเทศศาสตร์ จำนวน 12.77%, 11.5%, 10.3% และ 1.8% ตามลำดับ ส่วนผู้จบการศึกษา

ด้านเกษตรศาสตร์ และศิลปศาสตร์/อักษรศาสตร์ มีจำนวนเท่ากัน คือ 6.7% และผู้จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ มีจำนวนเท่ากัน คือ 4.2%

4. สถานภาพสมรส

เกือบครึ่งหนึ่งของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสถานภาพสมรสเป็นรส (49.1%) ในขณะที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน 46.1% และสมรสแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน 2.4% สำหรับผู้ที่หย่าร้างและเป็นหม้ายมีอยู่น้อยมากเพียง 1.8% และ 0.6% ตามลำดับ

5. ภูมิลำเนาเดิม

นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด (38.2%) รองลงมาเป็นภาคกลางและภาคใต้ จำนวน 26.7% และ 16.4% ตามลำดับ สำหรับผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ 7.9% และ 7.3% และผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 3.6%

6. มูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน

เกือบครึ่งหนึ่งของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจที่จะทำงานในตำแหน่งนี้โดยตรง (48.5%) นอกจากนั้นมีมูลเหตุต่าง ๆ กัน คือ สอบบรรจุได้โดยไม่ตั้งใจ, ไม่มีทางเลือกเพราะไม่มีงานอื่นทำ, ผู้ใกล้ชิดต้องการให้ทำ เป็นจำนวน 25.5%, 9.7% และ 6.7% ตามลำดับ สำหรับมูลเหตุต้องการรับราชการ (ตำแหน่งใดก็ได้) และเปลี่ยนสายงานเพื่อเลื่อนระดับมีจำนวนเท่ากัน คือ 4.8%

7. ประสบการณ์การทำงาน

นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ 80.0% มีประสบการณ์เคยทำงานอื่นมาก่อน ในขณะที่ผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนมีจำนวน 20.0%

8. งานที่ทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน

ก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ (72.0%) เคยรับราชการมาก่อน รองลงมาคือ พนักงานบริษัท องค์กรเอกชน จำนวน 26.5% และ ประกอบอาชีพส่วนตัว จำนวน 1.5%

9. ระดับตำแหน่ง (ซี)

นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 มากที่สุด (46.7%) รองลงมาคือ ระดับ 4 (37.0%) และ ระดับ 3 (16.3%)

ตารางที่ 5.1 แสดงจำนวนร้อยละของภูมิลำเนาของนักศึกษารุ่นชน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	89	53.9
- หญิง	76	46.1
รวม	165	100.0
2. อายุ		
- 20-25	2	1.2
- 26-30	43	26.1
- 31-35	70	42.4
- 36-40	38	23.0
- 40-45	7	4.2
- 45-50	2	1.2
- มากกว่า 50 ปี	3	1.8
รวม	165	100.0
เฉลี่ยอายุ 33 ปี		

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
3. สาขาวิชาเกี่ยวกับการศึกษา		
- รัฐศาสตร์/นิติศาสตร์	69	41.8
- ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	21	12.7
- บริหารธุรกิจ	19	11.5
- สังคมศาสตร์	17	10.3
- เกษตรศาสตร์	11	6.7
- ศิลปศาสตร์/อักษรศาสตร์	11	6.7
- วิทยาศาสตร์	7	4.2
- เศรษฐศาสตร์	7	4.2
- นิเทศศาสตร์	3	1.8
รวม	165	100.0
4. สถานภาพสมรส		
- โสด	81	49.1
- สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	76	46.1
- สมรสแต่มีได้ยู่ด้วยกัน	4	2.4
- หย่า	3	1.8
- หม้าย	1	0.6
รวม	165	100.0

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
5. ภูมิลำเนาเดิม		
- กรุงเทพมหานคร	63	38.2
- ภาคกลาง	44	26.7
- ภาคตะวันออก	6	3.6
- ภาคเหนือ	13	7.9
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12	7.3
- ภาคใต้	27	16.4
รวม	165	100.0
6. มูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน		
- ตั้งใจจะทำงานในตำแหน่งนี้โดยตรง	80	48.5
- สอบบรรจุได้โดยไม่ตั้งใจ	42	25.5
- ไม่มีทางเลือกเพราะไม่มีงานอื่นทำ	16	9.7
- ผู้ใกล้ชิดต้องการให้ทำ	11	6.7
- ต้องการรับราชการ	8	4.8
- เปลี่ยนสายงานเพื่อเลื่อนระดับ	8	4.8
รวม	165	100.0
7. ประสบการณ์การทำงาน		
- เคย	132	80.0
- ไม่เคย	33	20.0
รวม	165	100.0

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
8. งานที่เคยทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน		
- รับราชการ	95	72.0
- พนักงานบริษัท/องค์กรเอกชน	35	26.5
- ประกอบอาชีพส่วนตัว	2	1.5
รวม	132	100.0
9. ระดับตำแหน่ง (ปี)		
- ระดับ 3	27	16.3
- ระดับ 4	61	37.0
- ระดับ 5	77	46.7
รวม	165	100.0

5.2 ระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า เกินกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มประชากร (65.4%) มีระดับขวัญ "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีระดับขวัญ "ต่ำ" (18.2%) และ "สูง" (16.4%) มีน้อย

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับขวัญปานกลาง ($\bar{X} = 83.62$, S.D. = 14.17) (ตารางที่ 5.2)

นอกจากนี้ ในการศึกษาระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ยังได้จำแนกการวิเคราะห์ย่อยออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ (1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (2) ความ

รู้สึกก้าวหน้า (3) ความรู้สึกมั่นคง (4) ความรู้สึกพอใจ ปริมาณผลการวิเคราะห์โดยสรุป ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

จากการศึกษาพบว่า เกินครึ่งหนึ่งของประชากร (77.6%) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง "ต่ำ" (13.33%) และ "สูง" (9.1%) มีน้อย

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 17.31$, S.D. = 3.07)

2. ความรู้สึกก้าวหน้า

จากการศึกษาพบว่า เกินครึ่งหนึ่งของประชากร (59.4%) มีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้า "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้า "ต่ำ" (24.2%) และ "สูง" (16.4%) มีน้อย

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 12.00$, S.D. = 3.41)

3. ความรู้สึกมั่นคง

จากการศึกษาพบว่า เกินครึ่งหนึ่งของประชากร (64.8%) มีความรู้สึกมั่นคง "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีความรู้สึกมั่นคง "สูง" (18.2%) และ "ต่ำ" (17.0%) มีน้อย

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกมั่นคงระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 30.59$, S.D. = 5.19)

4. ความรู้สึกพอใจ

จากการศึกษาพบว่า เกินครึ่งหนึ่งของประชากร (66.0%) มีความรู้สึกพอใจ ระดับ "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีความรู้สึกพอใจ "สูง" (17.6%) และ "ต่ำ" (16.4%) มีน้อย

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกลัวระดับ
"ปานกลาง" ($\bar{X} = 23.72$, S.D. = 4.78)

ตารางที่ 5.2 นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับขวัญ
ในแต่ละมิติ

ระดับขวัญ	มิติองค์ประกอบระดับขวัญ				ระดับขวัญ โดยรวม
	ความรู้สึกล เป็นส่วนหนึ่ง	ความรู้สึกล ก้าวหน้า	ความรู้สึกล มั่นคง	ความรู้สึกล พอใจ	
ต่ำ	22	40	28	27	30
	(13.3)	(24.2)	(17.0)	(16.4)	(18.2)
ปานกลาง	128	98	107	109	108
	(77.6)	(59.4)	(64.8)	(66.0)	(65.4)
สูง	15	27	30	29	27
	(9.1)	(16.4)	(18.2)	(17.6)	(16.4)
รวม	165	165	165	165	165
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

5.3 ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ (1) การปรับตัว (2) ความถนัดในงานพัฒนาชุมชน (3) ความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (4) ความร่วมมือของประชาชน
ปรากฏผลสรุปดังนี้

1. การปรับตัว

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่งหนึ่ง (69.1%) มีการปรับตัวระดับ "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีระดับการปรับตัว "ต่ำ" (15.8%) และ "สูง" (15.2%) มีน้อย

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับการปรับตัว "ปานกลาง" ($\bar{X} = 54.50$, S.D. = 6.46) (ตารางที่ 5.3)

จำแนกตามองค์ประกอบ

1) นักพัฒนาชุมชนเกินกว่าครึ่ง (66.1%) มีการยอมรับตนเองระดับ "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีการยอมรับตนเอง "ต่ำ" (18.8%) และ "สูง" (15.2%) มีน้อย ($\bar{X} = 16.13$, S.D. = 2.07) (ตารางที่ 5.3)

2) นักพัฒนาชุมชนที่มีความวิตกกังวลต่อตนเองและสภาพแวดล้อม ระดับ "ปานกลาง" เกินกว่าครึ่งหนึ่ง (53.9%) ส่วนผู้ที่มีความวิตกกังวลต่อตนเอง "น้อย" (ดี) (23.6%) และ "มาก" (ไม่ดี) (22.4%) มีน้อย ($\bar{X} = 13.34$, S.D. = 2.62)

3) นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ (60.6%) มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลแวดล้อม ระดับ "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีทัศนคติต่อบุคคลแวดล้อม "ต่ำ" (24.9%) และ "สูง" (14.5%) มีน้อย ($\bar{X} = 14.23$, S.D. = 2.30)

4) นักพัฒนาชุมชนเกินครึ่งหนึ่ง (70.30%) มีอัตมโนทัศน์เชิงบวก ระดับ "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่มีอัตมโนทัศน์ "ต่ำ" (15.15%) และ "สูง" (14.5%) มีน้อย ($\bar{X} = 10.80$, S.D. = 2.11)

ตารางที่ 5.3 นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนตามระดับการ
ปรับตัวและองค์ประกอบของการปรับตัว

การ ปรับตัว	ปัจจัยองค์ประกอบ				การ ปรับ ตัว โดย รวม
	การยอมรับตนเอง	ความวิตกกังวล ต่อตนเองและ สภาพแวดล้อม	ทัศนคติต่อ บุคคลแวดล้อม	วัฒนธรรมทัศน์	
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	
ต่ำ	31	37	41	25	26
	(18.8)	(22.4)	(24.8)	(15.2)	(15.8)
ปานกลาง	109	89	100	116	114
	(66.06)	(53.9)	(60.6)	(70.3)	(69.1)
สูง	25	39	24	24	25
	(15.15)	(23.6)	(14.5)	(14.5)	(15.2)
รวม	165	165	165	165	165
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

2. ความถนัดในงานพัฒนาชุมชน

นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ (53.3%) คิดว่า ตนเองมีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนระดับ "ปานกลาง" ในขณะที่นักพัฒนาชุมชนร้อยละ 37.0 คิดว่า ตนเองมีความถนัดในงานพัฒนาชุมชน "สูง" และนักพัฒนาชุมชนอีก 9.7% ที่เห็นว่า ตนเองมีความถนัดในงานพัฒนาชุมชน "ต่ำ" (ตารางที่ 5.4)

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่า ตนเองมีความถนัดในงานพัฒนาชุมชน "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.85)

3. การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ (69.7%) เห็นว่าการทำงานได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ส่วนผู้ที่เห็นว่าการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง "ต่ำ" มีจำนวน 26.7% และ 3.6% เห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง "สูง" (ตารางที่ 5.4)

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าการทำงานได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 1.77$, S.D. = 0.50)

4. ความร่วมมือของประชาชน

นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ (46.1%) เห็นว่าการทำงานได้รับความร่วมมือจากประชาชนอยู่ในระดับ "ปานกลาง" และนักพัฒนาชุมชนร้อยละ 29.1 เห็นว่าการทำงานได้รับความร่วมมือจากประชาชน "ต่ำ" ส่วนนักพัฒนาชุมชนที่เห็นว่าการทำงานได้รับความร่วมมือจากประชาชน "สูง" มีจำนวน 24.8% (ตารางที่ 5.4)

โดยสรุป นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าการทำงานได้รับความร่วมมือจากประชาชนอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 1.96$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 5.4 แสดงปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของ
นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความ สัมพันธ์ต่อระดับขวัญ	ระดับการจำแนก			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ความถนัดในงานพัฒนาชุมชน	16 (9.7)	88 (53.3)	61 (37.0)	165 (100.0)
การสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	44 (26.7)	115 (69.7)	6 (3.6)	165 (100.0)
ความร่วมมือจากประชาชน	48 (29.1)	76 (46.1)	41 (24.8)	165 (100.0)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ มูลเหตุการเข้ารับ
ราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนา-
ชุมชน การปรับตัว ความถนัดในงานพัฒนาชุมชน การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ความร่วมมือจากประชาชน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพ-
มหานคร โดยใช้โลสมันต์ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปรากฏดังนี้

ข้อสมมติฐานที่ 1 "มีความสัมพันธ์ระหว่างมูลเหตุการเข้ารับราชการ
ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ตารางที่ 5.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

มูลเหตุการเข้ารับราชการ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน	ระดับขวัญ			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ตั้งใจจะทำงานนี้โดยตรง	6 (7.5)	54 (67.5)	20 (25.0)	80 (100.0)
ไม่ได้ตั้งใจจะทำงานนี้ โดยตรง	24 (28.2)	54 (63.5)	7 (8.2)	85 (100.0)
รวม	30 (18.2)	108 (65.5)	27 (16.4)	165 (100.0)

$$\chi^2 = 16.92 \quad d.f. = 2 \quad \text{Sig @} = .0002$$

จากตารางที่ 5.5 จากการทดสอบไคสแควร์ ได้ค่าไคสแควร์ = 16.92
และค่า Sig @ = .0002 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างมูลเหตุการเข้ารับ
ราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .001 เป็นการยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการพิจารณาค่าร้อยละ จะพบว่า นักพัฒนาที่มีระดับขวัญสูงร้อยละ 25.0 ตอบว่า ตั้งใจที่จะทำงานนี้โดยตรง ร้อยละ 8.2 ที่ไม่ได้ตั้งใจจะทำงานนี้โดยตรง และในทางตรงกันข้าม นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญต่ำ ร้อยละ 28.2 ที่ไม่ได้ตั้งใจจะทำงานนี้โดยตรง มีเพียงร้อยละ 7.5 ที่ตอบว่าตั้งใจจะทำงานนี้โดยตรง

โดยสรุป จากการพิจารณาค่าร้อยละจะเห็นว่า มีความสัมพันธ์ระหว่าง มูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กล่าวคือ นักพัฒนาชุมชนที่ตั้งใจจะทำงานนี้โดยตรงจะมีระดับขวัญสูงกว่า นักพัฒนาชุมชนที่ ไม่ได้ตั้งใจจะทำงานนี้โดยตรง

ข้อสมมติฐานที่ 2 "มีความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับ
ราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ตารางที่ 5.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับ
ราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประเภทของงานที่ทำก่อน เข้ารับราชการตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	ระดับขวัญ			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
งานราชการ	12 (12.6)	68 (7.6)	15 (15.8)	95 (100.0)
ไม่ทำงานราชการ	8 (21.6)	25 (67.6)	4 (10.8)	37 (100.0)
รวม	20 (15.2)	93 (70.5)	19 (14.4)	132 (100.0)

$$\chi^2 = 1.94 \quad \text{d.f.} = 2 \quad \text{Sig @} = .3791$$

จากตารางที่ 5.6 จากการทดสอบไคสแควร์ ได้ค่าไคสแควร์ = 1.94 และค่า Sig @ = .3791 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นการปฏิเสธข้อสมมติฐาน

แต่จากตารางมีข้อน่าสังเกตว่า ร้อยละ 15.8 ของนักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญสูงเคยรับราชการมาก่อน มีเพียงร้อยละ 10.8 ที่เคยทำงานซึ่งไม่ใช่งานราชการมาก่อน และในตรงกันข้ามร้อยละ 21.6 ของนักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญต่ำ เคยทำงานซึ่งไม่ใช่งานราชการมาก่อน มีเพียงร้อยละ 12.6 เท่านั้นที่เคยรับราชการ จากความแตกต่างของค่าร้อยละดังกล่าว จึงน่าที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะที่ 3 "มีความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ตารางที่ 5.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

การปรับตัว	ระดับขวัญ			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	5 (19.2)	18 (69.2)	3 (11.5)	26 (100.0)
ปานกลาง	24 (21.1)	76 (66.7)	14 (12.3)	114 (100.0)
สูง	1 (4.0)	14 (56.0)	10 (40.0)	25 (100.0)
รวม	30 (18.2)	108 (65.5)	27 (16.4)	165 (100.0)

$$\chi^2 = 13.79 \quad \text{d.f.} = 4 \quad \text{Sig @} = .008$$

จากตารางที่ 5.7 จากการทดสอบไคสแควร์ ได้ค่าไคสแควร์ = 13.79 และค่า Sig @ = .008 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวของนักพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นการยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการพิจารณาค่าร้อยละ จะพบว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญสูง มีถึงร้อยละ 40.0 ที่มีการปรับตัวระดับสูง มีเพียงร้อยละ 11.5 ที่มีการปรับตัวระดับต่ำ และในทางตรงกันข้าม นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญต่ำ ร้อยละ 19.2 มีการปรับตัวระดับต่ำ มีเพียงร้อยละ 4.0 ที่มีการปรับตัวระดับสูง

โดยสรุป จากการพิจารณาค่าร้อยละจะเห็นว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กล่าวคือ นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับการปรับตัวได้สูง จะมีระดับขวัญสูงกว่านักพัฒนาชุมชนที่มีระดับการปรับตัวต่ำ

ข้อสมมติฐานที่ 4 "มีความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดในงานพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ตารางที่ 5.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดในงานพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความถนัดในงานพัฒนาชุมชน	ระดับขวัญ			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	5 (31.3)	10 (62.5)	1 (6.3)	16 (100.0)
ปานกลาง	21 (23.9)	58 (65.9)	9 (10.2)	88 (100.0)
สูง	4 (6.6)	40 (65.6)	17 (27.9)	61 (100.0)
รวม	30 (18.2)	108 (65.5)	27 (16.4)	165 (100.0)

$$X^2 = 15.58 \quad d.f. = 4 \quad \text{Sig @} = .0036$$

จากตารางที่ 5.8 จากการทดสอบไคสแควร์ ได้ค่าไคสแควร์ = 15.58 และค่า Sig @ = .0036 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดในงานพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นการยอมรับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการพิจารณาค่าร้อยละจะพบว่า นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญสูง ร้อยละ 27.9 ที่ตอบว่า มีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนสูง เพียงร้อยละ 6.3 ที่ตอบว่า มีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนต่ำ และในทางตรงข้ามนักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญต่ำ ร้อยละ 31.3 ตอบว่า มีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนต่ำ มีเพียงร้อยละ 6.6 ที่ตอบว่า มีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนสูง

โดยสรุป จากการพิจารณาค่าร้อยละจะเห็นว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดในงานพัฒนาชุมชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กล่าวคือ นักพัฒนาชุมชนที่มีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนสูงจะมีระดับขวัญสูงกว่านักพัฒนาชุมชนที่มีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนต่ำ

ข้อสมมติฐานที่ 5 "มีความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ตารางที่ 5.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

การสนับสนุนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับขวัญ			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	11 (25.0)	33 (75.0)	-	44 (100.0)
ปานกลาง	16 (13.9)	73 (63.5)	26 (22.6)	115 (100.0)
สูง	3 (50.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	6 (100.0)
รวม	30 (18.2)	108 (65.5)	27 (16.4)	165 (100.0)

จากตารางที่ 5.9 เนื่องจากจำนวนตัวอย่างในบาง cell ไม่มีจำนวนความถี่ จึงไม่สามารถที่จะทดสอบไคสแควร์ได้ แต่จากตารางสามารถที่จะอธิบายเป็นร้อยละได้ดังนี้

นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญสูง ร้อยละ 16.7 ตอบว่า ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสูง ในทางตรงกันข้ามนักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญต่ำ มีถึงร้อยละ 50.0 ที่ตอบว่า ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสูง เพียงร้อยละ 25.0 ที่ตอบว่า ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่ำ จากความแตกต่างดังกล่าวจึงไม่น่าที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

ข้อสมมติฐานที่ 6 "มีความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของประชาชนกับ
ระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน"

ตารางที่ 5.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของประชาชนกับระดับ
ขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความร่วมมือของประชาชน	ระดับขวัญ			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	12 (25.0)	33 (68.8)	3 (6.3)	48 (100.0)
ปานกลาง	13 (17.1)	49 (64.5)	14 (18.4)	76 (100.0)
สูง	5 (12.2)	26 (63.4)	10 (24.4)	41 (100.0)
รวม	30 (18.2)	108 (65.5)	27 (16.4)	165 (100.0)

$$\chi^2 = 7.01 \quad \text{d.f.} = 4 \quad \text{Sig @} = .1353$$

จากตารางที่ 5.10 จากการทดสอบไคสแควร์ ได้ค่าไคสแควร์ = 7.01 และค่า Sig @ = .1353 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของประชาชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

แต่จากตาราง มีข้อน่าสังเกตว่า ร้อยละ 24.4 ของนักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญสูง ตอบว่า ได้รับความร่วมมือจากประชาชนสูง มีเพียงร้อยละ 6.3 ที่ตอบว่า ได้รับความร่วมมือจากประชาชนต่ำ ในทางตรงกันข้าม นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญต่ำร้อยละ 25.0 ตอบว่า ได้รับความร่วมมือจากประชาชนต่ำ และร้อยละ 12.2 ตอบว่า ได้รับความร่วมมือจากประชาชนสูง จากความแตกต่างดังกล่าว จึงน่าที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของประชาชนกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุป

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน โดยศึกษาจากนักพัฒนาชุมชนสังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับ 3-5 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาชุมชน สังกัดงานเขตต่าง ๆ 38 เขต รวมทั้งสิ้น 165 คน ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามผ่านระบบการส่งเอกสารของทางราชการ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและใช้ไคสแควร์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1. ลักษณะทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างนักพัฒนาชุมชนสังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับ 3-5 เป็นชาย (53.9%) มากกว่าหญิง อายุเฉลี่ยประมาณ 33 ปี เกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (42.4%) มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ประมาณ 41.8% ของกลุ่มตัวอย่าง จบการศึกษาทางด้านรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ เกือบครึ่งหนึ่ง (49.1%) ของกลุ่มตัวอย่างยังเป็นโสด ประมาณหนึ่งในสามของกลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร (38.2%) และ 48.5% ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีความตั้งใจที่จะทำงานในตำแหน่งนี้โดยตรง กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ (80.0%) มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน 72.0% เคยรับราชการ 57.6% เกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 (46.7%)

2. ระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

เกือบครึ่งหนึ่ง (65.4%) ของกลุ่มตัวอย่างนักพัฒนาชุมชนมีระดับขวัญ "ปานกลาง" ($X = 83.62$) จากการวิเคราะห์ใน 4 มิติย่อย ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกก้าวหน้า ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกพอใจ ปราบปรามผลสรุปดังนี้

2.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (77.6%) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง "ปานกลาง" ($\bar{X} = 17.31$)

2.2 ความรู้สึกพอใจ เกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (66.0%) มีความรู้สึกพอใจ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 23.72$)

2.3 ความรู้สึกมั่นคง เกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (64.8%) มีความรู้สึกมั่นคง "ปานกลาง" ($\bar{X} = 30.59$)

2.4 ความรู้สึกก้าวหน้า เกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (59.4%) มีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้า "ปานกลาง" ($\bar{X} = 12.00$)

3. ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน

3.1 การปรับตัว เกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (69.1%) มีระดับการปรับตัว "ปานกลาง" ($\bar{X} = 54.50$, S.D. = 6.46)

3.2 ความถนัดในงานพัฒนาชุมชน เกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (53.3%) เห็นว่า งานในหน้าที่มีความสอดคล้องกับความถนัด "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.85)

3.3 การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (69.7%) เห็นว่า ได้รับ การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง "ปานกลาง" ($\bar{X} = 1.77$, S.D. = 0.50)

3.4 ความร่วมมือของประชาชน เกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (46.1%) เห็นว่า การทำงานได้รับความร่วมมือจากประชาชนอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 1.96$, S.D. = 0.74)

จากตารางที่ 4.2 พบว่า นักพัฒนาชุมชนมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลางในทุกมิติ แต่ในมิติของความรู้สึกก้าวหน้า มีนักพัฒนาชุมชนมีขวัญอยู่ในระดับปานกลางเป็นจำนวนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ และมีจำนวนนักพัฒนาชุมชนที่มีระดับขวัญต่ำอยู่เป็นจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ ซึ่งหมายถึง นักพัฒนาชุมชนมีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าค่อนข้างต่ำ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยอาศัย
ไคสแควร์ทดสอบ พบว่า มีตัวแปร 3 ตัวคือ มูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน
การปรับตัว และความสอดคล้องของงานกับความถนัด มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนัก-
พัฒนาชุมชน ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของ
นักพัฒนาชุมชน สำหรับประเภของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนกับ
ความร่วมมือของประชาชน แม้จะไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับขวัญของนักพัฒนา-
ชุมชน แต่เมื่อพิจารณาจากค่าร้อยละพอที่จะอนุมานได้ว่า น่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ
ของนักพัฒนาชุมชน

5. อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกศึกษาในแต่ละมิติพบว่า ความรู้สึกก้าวหน้าของ
นักพัฒนาชุมชน อันได้แก่ ความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการศึกษา ความรู้สึกว่ามีโอกาส
ก้าวหน้าตามความสามารถ ความยุติธรรมในโอกาสก้าวหน้า และความมีเกียรติยศชื่อเสียง
นักพัฒนาชุมชนมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบเหล่านี้ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ดังนั้น หน่วยงาน
ควรพิจารณาในประเด็นนี้เป็นสำคัญ เพื่อปรับปรุงเสริมสร้างระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน
โดยรวมให้เพิ่มขึ้น

และเป็นที่น่าสนใจที่ถึงแม้ผลการศึกษาระดับขวัญโดยรวมของนักพัฒนา-
ชุมชน จะมีระดับปานกลาง แต่จากคำตอบจากข้อคำถามในตอนที 4 ที่ว่า หากท่านสามารถ
เลือกตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานได้ ท่านจะเลือกอย่างไร พบว่า ร้อยละ 72.7 ของ
นักพัฒนาชุมชนเลือกที่จะเปลี่ยนตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่า นักพัฒนาชุมชนโดยส่วนใหญ่ไม่ต้องการ
ที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่นี้ ซึ่งมีความขัดแย้งกับระดับขวัญที่วัดได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมา
จาก ในข้อคำถามบางข้อซึ่งใช้การวัดระดับขวัญนั้น นักพัฒนาชุมชนมักได้ตอบตามความ
เป็นจริง ทำให้คะแนนรวมของระดับขวัญออกมาอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม เมื่อ
พบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะทำงานในตำแหน่งนี้ ดังนั้นทางหน่วยงานจึง

ควรให้ความสนใจว่า ในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนมีปัญหาใดบ้างที่ทำให้นักพัฒนาชุมชนรู้สึกเช่นนั้น และควรหาทางแก้ไขโดยเร็วที่สุด

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

5.1 มูลเหตุการเข้ารับราชการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน กล่าวคือ นักพัฒนาชุมชนที่ตั้งใจที่จะทำงานในตำแหน่งนี้โดยตรงจะมีระดับขวัญสูงกว่านักพัฒนาชุมชนที่เข้ามาทำงานในตำแหน่งนี้ด้วยเหตุผลอื่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่ตั้งใจจะทำงานในตำแหน่งนี้โดยตรง ย่อมที่จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะเรียนรู้ พยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีอุดมการณ์ มีความอดทน และมีความผูกพันกับหน่วยงานมากกว่า นักพัฒนาชุมชนที่เข้ามาทำงานด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น สอบบรรจุได้โดยไม่ตั้งใจ ไม่มีทางเลือกเพราะไม่มีงานอื่นทำ ผู้ใกล้ชิดต้องการให้ทำ ต้องการรับราชการ หรือต้องการเปลี่ยนสายงานเพื่อเลื่อนระดับ บุคคลเหล่านี้เมื่อได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จึงขาดความรักในงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่ผูกพันกับหน่วยงานเพราะมองว่าตำแหน่ง "นักพัฒนาชุมชน" เป็นเพียง "ทางผ่าน" เมื่อมีโอกาสรื้อนย้ายหรือเปลี่ยนสายงานไปที่อื่น ในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนอยู่ก็ทำงานไม่ได้เต็มที่ เนื่องจากขาดความพยายามที่จะปรับตัวเข้ากับงาน และขาดความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานควรพิจารณาในประเด็นนี้ในการเปิดรับสมัครข้าราชการใหม่

5.2 การปรับตัว มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ กล่าวคือ นักพัฒนาชุมชนที่มีระดับการปรับตัวได้ต่ำ ก็จะมีระดับขวัญต่ำ ในขณะที่ผู้ที่มีระดับการปรับตัวได้สูงก็จะมีระดับขวัญสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดี ย่อมจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีความคล่องตัว มีความคิดริเริ่ม มีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้น มีความสุขที่จะทำงาน และเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะไม่เกิดกับผู้ที่มีระดับการปรับตัวต่ำ ทำให้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วย หน่วยงานควรสนใจในประเด็นนี้ เพื่อหาทางแก้ไข เช่น การฝึกอบรมเน้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีระดับการปรับตัวที่ดีขึ้น

5.3 ความถนัดในงานพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ กล่าวคือ นักพัฒนาชุมชนที่เห็นว่า ตนเองมีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนสูง สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ จะมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่เห็นว่า ตนเองไม่มีความถนัดในงานพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่เห็นว่า ตนเองมีความถนัดในงานพัฒนาชุมชนนั้นจะ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ไม่ต้องเรียนรู้ใหม่ การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน และมีความรักในงาน ซึ่งจะต่างกับผู้ที่ไม่มีความถนัดในงานพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องมาเรียนรู้ใหม่ การทำงานย่อมติดขัด ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ได้ง่าย หน่วยงานควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากการเปิดรับสมัครนักพัฒนาชุมชนในแต่ละครั้ง การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครจะเปิดกว้างมาก รับสมัครแทบจะทุกสาขาวิชา ซึ่งเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานจริงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้สอดคล้องกับลักษณะงาน

สำหรับประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนและความร่วมมือของประชาชน ถึงแม้จะไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน แต่เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละ พอที่จะอนุมานได้ว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน จึงนำมาอธิบายในส่วนนี้ดังนี้

5.4 ประเภทของงานที่ทำก่อนเข้ารับราชการ มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน กล่าวคือ นักพัฒนาชุมชนที่เคยรับราชการมาก่อนเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จะมีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่เคยทำงานเอกชนหรือประกอบอาชีพส่วนตัวมาก่อน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่เคยรับราชการมาก่อนย่อมมีความคุ้นเคยกับลักษณะงาน วิธีการปฏิบัติงานระเบียบ วิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ อยู่แล้ว จึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานใหม่ได้ง่าย ในขณะที่ผู้ที่เคยทำงานเอกชนหรือประกอบอาชีพส่วนตัวมาก่อนนั้น จะเคยชินกับรูปแบบการทำงานที่แตกต่างไปจากงานราชการ จึงจำเป็นต้องปรับตัวใหม่ เรียนรู้ใหม่ และต้องใช้ความอดทนมากกว่า จึงส่งผลให้ระดับขวัญโดยรวมต่ำ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานด้วย

5.5 ความร่วมมือจากประชาชน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของนักพัฒนาชุมชน กล่าวคือ นักพัฒนาชุมชนซึ่งเห็นว่าการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากประชาชนสูง ก็จะมีระดับขวัญสูง ในขณะที่ผู้ที่เห็นว่าการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากประชาชนต่ำ ก็จะมีระดับขวัญต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของงานพัฒนาชุมชนนั้นจะแตกต่างจากลักษณะงานของหน่วยงานราชการอื่น ๆ ซึ่งเป็นงานบริการทั้งสิ้น แต่งานพัฒนาชุมชนนั้นเป็นงานที่หน่วยงานราชการและประชาชนจะต้องดำเนินการร่วมกัน โดยหน่วยงานราชการเป็นเพียงพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำเท่านั้น บทบาทหลักจะเป็นของประชาชน ดังนั้นหากประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความสนใจ ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว การปฏิบัติงานย่อมไม่สัมฤทธิ์ผล นักพัฒนาชุมชนย่อมบังเกิดความท้อแท้ เพื่อบริหารการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรให้ความสนใจปรับปรุงแก้ไข เช่น ฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ การกระตุ้นประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมยิ่งขึ้น และให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับลักษณะงานของงานพัฒนาชุมชน ซึ่งจะแตกต่างจากลักษณะการสงเคราะห์และบริการซึ่งเขาคุ้นเคย

นอกจากนี้ จากการศึกษาความในส่วนของ 4 ซึ่งเป็นคำถามเปิด ได้ให้นักพัฒนาชุมชนได้แสดงความคิดเห็นพบว่า นักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานดังนี้

5.6 ปัญหาด้านการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้การปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเป็นไปได้น้อย เพราะประชาชนจะแสดงความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกไปตามพรรคที่ตนเองสนับสนุน อีกทั้งประชาชนจะมองไม่เห็นความสำคัญของงานพัฒนาชุมชน เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองอยู่แล้ว ซึ่งการสนับสนุนนั้น เป็นไปในลักษณะการสงเคราะห์อันขัดกับหลักการและวิธีการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน แม้การปฏิบัติงานในหน่วยงานบางครั้งก็มีงานนโยบายการเมืองเข้ามากระทบกระทั่งงานประจำ นโยบายในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อย ๆ ตามกระแสการเมือง

5.7 ปัญหาด้านระบบการบริหารและนโยบาย ระเบียบขั้นตอนปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดมากมาย ทำให้งานต่าง ๆ ชะงักงัน ไม่ทันการ โดยหลักการของงานพัฒนาชุมชน การดำเนินงานเสนอโครงการจะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานจริงได้เป็น

ผู้จัดทำเสนอ แต่ในความเป็นจริงแล้วนั้นโครงการต่าง ๆ ซึ่งนักพัฒนาชุมชนเสนอไปต้องผ่านกระบวนการกลั่นกรองวิเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ อีกหลายขั้นตอน ซึ่งหน่วยงานที่ทำการวิเคราะห์นั้น ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา และไม่เข้าใจถึงความจำเป็นต่าง ๆ ทำให้หลาย ๆ โครงการจึงไม่ผ่านการอนุมัติ อีกทั้งนักพัฒนาชุมชนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ มากมาย แต่ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

5.8 ปัญหาด้านบทบาทและการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาในระดับกลางและระดับต้น โดยนักพัฒนาชุมชนมองว่า ในระดับเขตนั้น ฝ่ายพัฒนาชุมชนไม่ได้รับความสนใจหรือให้ความสำคัญเท่ากับฝ่ายอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาระดับต้น ถึงแม้ว่าจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกน้องแต่ก็พัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ระบุว่า ปัญหาในการดำเนินงานนั้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชาในระดับต้นขาดความรู้ความเข้าใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าฝ่ายนั้น มิได้ผ่านงานพัฒนาชุมชนมาก่อน แต่สอยเปลี่ยนสายงานมาจากงานอื่น ๆ เพื่อที่จะมาดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น นักพัฒนาชุมชนคาดหวังว่าผู้บังคับบัญชาควรจะได้ทำงาน ชยัน และมีใจรักในงาน จึงจะสามารถสั่งงานได้เหมาะสมและทำให้ลูกน้องมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วย

5.9 ปัญหาด้านขอบข่ายของงานพัฒนาชุมชนไม่ชัดเจน ไม่สามารถระบุได้ว่างานของฝ่ายพัฒนาชุมชนนั้นคืออะไรบ้าง งานไหนควรจะทำหรืองานไหนไม่ทำ การดำเนินงานขาดการวางแผนอย่างชัดเจน ไม่มีแผนงานหลักหรือแผนงานต่อเนื่อง บางครั้งแผนงานก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามผู้บริหารหรือกระแสการเมืองดังที่กล่าวแล้วในข้อที่ 1 ดังนั้นงานของฝ่ายพัฒนาชุมชนจึงมีลักษณะที่นักพัฒนาชุมชนเรียกกันว่า "งานจับฉ่าย" ไม่มีลักษณะขอบข่ายและทิศทางที่ชัดเจน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปได้ยาก

5.10. ปัญหาด้านโอกาสในการก้าวหน้า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ไม่มั่นใจในความยุติธรรมของระบบการให้ค่าความชอบ เพราะมิได้ตัดสินด้วยความสามารถ หากแต่เป็นไปตามระบบอุปถัมภ์

5.11 ปัญหาด้านยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งยานพาหนะ เนื่องจากงาน

พัฒนาชุมชนมีความจำเป็นต้องเข้าไปติดต่อกับประชาชนอยู่เป็นประจำ หากขาดยานพาหนะก็ทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น

5.12 ปัญหาด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน ลักษณะการปฏิบัติงานของงานพัฒนาชุมชนนั้น มีลักษณะที่ไม่เป็นเวลานแน่นอน เพราะต้องติดต่อกับประชาชน ดังนั้นโดยส่วนใหญ่มักจะต้องปฏิบัติงานในวันหยุดและนอกเวลาราชการ แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ยกเว้นการขออนุมัติปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นรายโครงการ แก่พัฒนาชุมชนส่วนใหญ่คาดว่าจะว่าในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในแต่ละครั้งควรมีค่าตอบแทน โดยมีการอนุมัติงบประมาณไว้ สำหรับการดำเนินงานนอกเวลาราชการของนักพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะ และลักษณะการเบิกจ่ายก็ควรจะยืดหยุ่น เนื่องจากงานพัฒนาชุมชนไม่สามารถระบุได้ว่า จะปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในวันใดเวลาใด

6.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เสนอแนะให้มีการปรับปรุงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ระเบียบ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานราชการ ควรมีการปรับปรุง ลดขั้นตอนลงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และมีศักยภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บังคับบัญชา ควรมีลักษณะเป็นผู้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในงาน ตลอดจนจะต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี สั่งงานที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และยอมรับผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความยุติธรรมในหน่วยงาน การปฏิบัติงาน การให้ความดีความชอบควรพิจารณาตามความสามารถ ไม่มีการใช้ระบบอุปถัมภ์

4. จิตสำนึกของนักพัฒนาชุมชน ควรมีการเสริมสร้างจิตสำนึกของนักพัฒนาชุมชนในการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นนักพัฒนาชุมชนที่ดี มีใจรักงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความเสียสละ และมีความอดทนสูง

5. บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชนในทุกระดับ เช่น ผอ.เขต, ผอ.สำนัก, ผอ.กองต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญของงานพัฒนาชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานของงานพัฒนาชุมชน เห็นความจำเป็นของการประสานงาน เพื่อประโยชน์ในการอนุมัติโครงการต่าง ๆ ตลอดจนการประสานงาน
6. ลักษณะงาน ควรมีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา มีงบประมาณเพียงพอ คล่องตัวในการทำงาน มีนโยบาย แผนการทำงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ของการทำงานที่แน่นอนและเด่นชัด ไม่ควรเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเมือง ควรลดการแทรกแซงจากการเมือง และควรรี้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย
7. สวัสดิการและค่าตอบแทน ควรปรับปรุงให้เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพื่อจูงใจให้นักพัฒนาชุมชนที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น ควรมีบ้านพักอาศัยเป็นสวัสดิการสำหรับข้าราชการ ตลอดจนยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย
8. โครงสร้างของหน่วยงานและจำนวนบุคลากร ควรเพิ่มหมวดธุรการเพื่อมาทำหน้าที่ในส่วนของงานธุรการต่าง ๆ เพราะปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ธุรการเพียงคนเดียวทำให้นักพัฒนาชุมชนต้องมาทำหน้าที่ธุรการด้วย อีกทั้งจำนวนนักพัฒนาชุมชนในแต่ละเขตก็ไม่เพียงพออยู่แล้ว สมควรที่จะเพิ่มจำนวนนักพัฒนาชุมชนในแต่ละเขตให้เหมาะสมกับปริมาณงานด้วย
9. ความมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีในสังคม หน่วยงานควรมีนโยบายยกย่องผู้ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ไม่คิดถึงผลประโยชน์ตอบแทนจากงานที่ได้ปฏิบัติ เพราะงานพัฒนาชุมชนไม่มีผลงานให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นเกียรติและกำลังใจที่ดีแก่นักพัฒนาชุมชนที่ดีและเสียสละ
10. การสื่อสารและประสานงานภายในหน่วยงาน ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานในระบบทีม

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

วิทยานิพนธ์ วิชาของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ของ นางสาวกัญญ์พิษฐา ไพศิริ ผลของการศึกษารั้งนี้ อาจจะช่วยเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งอาจจะ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านและตัวท่านเองในที่สุด

ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่าน (นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3-5) ได้โปรดตอบ แบบสอบถามต่อไปนี้ให้ตรงกับความเป็นจริง ความรู้สึกของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะ ถือเป็นความลับ และใช้สำหรับการคำนวณทางสถิติเกี่ยวกับผลการศึกษาเท่านั้น และขอความ กรุณาส่งแบบสอบถามนี้ คืนกลับมายังผู้ศึกษาทางไปรษณีย์ ภายในวันที่ 8 พฤษภาคม 2538 ซึ่งผู้ศึกษาได้แจ้งที่อยู่และติดต่อมาพร้อมแล้ว ขอขอบคุณในความร่วมมือนำ ณ โอกาสนี้

นางสาวกัญญ์พิษฐา ไพศิริ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลัง

กรุณาทำเครื่องหมาย ○ ส้อมรอบตัว เลขหน้า ข้อที่ที่ เบนเลือกข้อใดข้อหนึ่ง หรือ
เติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประจำเขต.....
2. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
3. อายุ ปี
4. ท่านจบการศึกษาสาขา.....
5. สถานภาพสมรส
 1. โสด
 2. สมรสและอยู่ด้วยกัน
 3. สมรสแต่มีใ้ได้อยู่ด้วยกัน (มีความจำเป็นต้องแยกกันอยู่)
 4. หย่า
 5. หม้าย
6. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน
 1. กรุงเทพมหานคร
 2. ต่างจังหวัด ระบุ.....
7. เหตุที่ท่านมารับราชการในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร
 1. ตั้งใจที่จะทำงานนี้โดยตรง
 2. สอบบรรจุได้โดยไม่ตั้งใจ
 3. ไม่มีทางเลือกเพราะไม่มีงานอื่นทำ
 4. ผู้ใกล้ชิดต้องการให้ทำ
 5. อื่น ๆ ระบุ.....
8. ก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ท่านเคยทำงานที่อื่นมาก่อนหรือไม่
 1. ไม่เคย
 2. เคย คือ.....เป็นระยะเวลา.....ปี
9. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งระดับ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัว

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในตอนที่ 2 แต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละหนึ่งคำตอบ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ถ้อย เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านเป็นคนที่ชอบแสวงหาความรู้เพิ่มเติม					
2. ท่านเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม					
3. ท่านเป็นคนคล่องตัวว่องไว					
4. ท่านทำตัวให้เข้ากับคนได้ทุกประเภท					
5. ท่านรู้สึกสนใจอะไรได้ไม่นาน					
6. ท่านรู้สึกลำบากใจถ้าต้องตัดสินใจอะไร ด้วยตนเอง					
7. ท่านรู้สึกกังวลว่าจะไม่มีใครรัก					
8. บางเวลาท่านรู้สึกอึดอัดอยากตะโกนออกไป					
9. ท่านยอมรับฟังคำวิจารณ์เกี่ยวกับตนเองจาก ผู้อื่นได้					
10. ท่านเป็นบุคคลที่มีคนมาปรึกษาและขอคำแนะนำ					
11. ท่านรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง เมื่อทำอะไรไม่สำเร็จ					
12. บางครั้งท่านรู้สึกเศร้าหมองโดยไม่ทราบสาเหตุ					
13. ท่านรู้สึกว่าบุคคลแวดล้อมมักติเตียนท่าน					
14. ท่านรู้สึกว่าบุคคลแวดล้อมไม่เป็นกันเองกับท่าน					
15. บุคคลแวดล้อมทำให้การทำงานของท่านไม่ดี					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ขอให้ท่านพิจารณาในตอนที่ 3 แต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ยานพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงานของท่านมีอยู่อย่างเพียงพอ					
2. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน					
3. รายได้จากการทำงานในหน้าที่ของท่านเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามสมควรแก่สภาพ					
4. หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานชุมชนได้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการ					
5. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ ไรดยไม่มีการติดขึ้นเงินเดือน					
6. ท่านรู้สึกว่าการที่หน่วยงานของท่านพยายามส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น เปิดโอกาสให้ได้สอานตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบและรายได้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมมากขึ้น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. ในหน่วยงานของท่านทุกคนได้รับการพิจารณา ความดีความชอบโดยทัดเทียมกับความสามารถ ของแต่ละคน					
8. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้จะช่วยทำให้ท่านมี เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือมีโอกาสก้าวหน้า ทั้ง ในราชการและในด้านส่วนตัว					
9. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานใน หน่วยงานนี้					
10. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานบางอย่างให้ท่านทำ แทน เนื่องจากเห็นว่าท่านมีความสามารถพอ ทำได้					
11. หน่วยงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญ คนหนึ่ง ซึ่งจะทวีให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของ หน่วยงานลุล่วงไปด้วยดี					
12. ในหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่าง เพียงพอ					
13. ท่านได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานในหน่วยงานท่านอยู่อย่างเต็มที่					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14. ท่านมีความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงาน ร่วมกันในหน่วยงานเป็นอย่างดี 15. ทุกคนในหน่วยงานของท่านต้องให้ความสำคัญ ในการทำงานเป็นอย่างดี โดยไม่มีการชิงดี ชิงเด่น ปัดแข้งปัดขา 16. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วย- เหลือท่านเป็นอย่างดี 17. ในการทำงานท่านได้รับความร่วมมือ ประสาน- งานจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี 18. มีปรากฏอยู่เสมอที่นักพัฒนาชุมชนหน่วยงานของ ท่านลาออก ขอลา หรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่น 19. ท่านพอใจที่จะทำงานในปัจจุบันนี้ไปเรื่อย ๆ โดยไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย 20. ท่านต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ท่านรู้สึกว่าเป็น การเสี่ยงอันตราย (ชุมชนแออัด) 21. ถ้าเป็นไปได้ท่านอยากไปทำงานในตำแหน่งอื่น หรือหน่วยงานอื่น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ค่อย เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจง หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นส่วนตัว					
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับลูกน้องและส่งเสริมให้ลูกน้องได้ดี					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงาน โดยมิได้รวมงานส่วนใหญ่ไว้แต่เพียงผู้เดียว					
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานโดยมีการวางแผนงานอย่างรอบคอบไว้ล่วงหน้า					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษด้วยอารมณ์ แต่ด้วยเหตุผลเสมอ ท่านลาออก ขอโอน หรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่น					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการเป็นอย่างดี					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านหรือลูกน้องในการปฏิบัติงานเสมอ					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่องานของนักพัฒนาชุมชน

กรุณาทำเครื่องหมาย ☐ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเลือกข้อใดข้อหนึ่ง หรือ
เติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่

1. เหมาะสมกับความถนัดทำให้ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่
2. ไม่ตรงกับความถนัดเลยต้องมาเรียนรู้ใหม่และทำงานได้ไม่เต็มที่
3. แม้จะไม่ตรงกับความถนัดแต่ก็ทำได้ เพราะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความถนัด
หรือความรู้เฉพาะทาง

2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน

1. พอเหมาะกับกำลังความสามารถของท่าน
2. มากเกินไป
3. น้อยเกินไป

3. ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพียงใด

1. ได้รับการสนับสนุนมาก
2. ได้รับการสนับสนุนพอสมควร
3. ได้รับการสนับสนุนน้อย

6. ความร่วมมือโดยทั่วไปของประชาชนส่วนใหญ่เป็นอย่างไร

1. ให้ความร่วมมือกับงานส่วนรวมดีมาก
2. ให้ความร่วมมือกับงานส่วนรวมปานกลาง
3. ให้ความร่วมมือน้อย

7. ตามความคิดของท่านตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนในปัจจุบันมีสเน่ห์มากน้อยเพียงไร

1. สิ่งสมภยาเอกไม่เห็นความสำคัญ
2. เจริญก้าวหน้าช้ากว่าหน่วยงานราชการอื่น
3. งานหนักเกินไปมีเวลาพักผ่อนน้อย
4. มีเกียรติและได้รับความไว้วางใจจากประชาชน
5. อื่น ๆ ระบุ.....

8. ตามความคิดเห็นของท่าน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้เป็นเช่นไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เป็นงานที่มีประโยชน์มาก เพราะเป็นการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
2. สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชาวบ้านได้ตรงจุดและทันการณ์
3. เป็นการแก้ไขปัญหที่ปลายเหตุ
4. เป็นงานที่ไม่สามารถหาให้สำเร็จได้
5. เป็นงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างคือนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจดำเนินงานตามความเหมาะสม
6. เป็นงานที่ดำเนินงานตามนโยบายและคำสั่งที่ได้รับเห็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งมุ่งผลงานที่เป็นรูปธรรมมากกว่า
7. ไม่สามารถแก้ไขปัญหและก่อให้เกิดการพึ่งตนเองได้เลย
8. เป็นลักษณะงานสงเคราะห์มากกว่างานพัฒนา
9. เป็นงานที่ได้รับอิทธิพลจากการแทรกแซงทางการเมือง
10. เป็นงานที่มีขอบเขตกว้างเกินไป จนจับจุดไม่ถูก
11. อื่น ๆ ระบุ.....

9. หากสามารถเลือกตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานได้ ข้อใดตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

1. ตำแหน่งเดิมและ เขตเดิม
2. ตำแหน่งเดิมแต่เปลี่ยนเขต
3. เปลี่ยนตำแหน่งแต่ เขตเดิม
4. เปลี่ยนตำแหน่งและ เปลี่ยนเขตหรือหน่วยงานอื่นของกรุงเทพมหานคร
5. หน่วยงานอื่นซึ่งมิใช่ของกรุงเทพมหานคร

10. กล่าวโดยทั่วไปท่านชอบงานในหน้าที่นักพัฒนาชุมชนเพียงใด

1. ชอบอย่างยิ่ง
2. ชอบ
3. ไม่ชอบ
4. เฉย ๆ

11. ปัญหาและสิ่งที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (เรียงตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.

12. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขและการดำเนินงานในหน่วยงานของท่านให้มีประสิทธิภาพ

.....
.....
.....
.....
.....

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กริช เกตุแก้ว. "การเสริมสร้างขวัญ." วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ฉบับพิเศษ

พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2507.

กองฝึกอบรม. เอกสารการฝึกอบรมก่อนประจำการข้าราชการกรุงเทพมหานคร รุ่นที่ 6.

(เอกสารโรเนียว).

เกรียงศักดิ์ โรหะชาละ. กลวิธีการประสานทรัพยากรการดำเนินงาน งานพัฒนาชุมชน.

(เอกสารโรเนียว).

เกสณี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. เอกสารการศึกษาสาขา

รัฐประศาสนศาสตร์ เลขที่ 20 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.

ขัตติยา กรรณสูต. "แหล่งเสื่อมโทรม : จุดที่ต้องแก้ไขในการพัฒนาสภาพแวดล้อม."

พัฒนบริหารศาสตร์. 19 (มกราคม 2522) : 15-16.

จางง บุญชู. "การบำรุงขวัญช่วยจรรโลงประสิทธิภาพของงาน." วารสารการบริหาร.

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2513) : 22-28.

จางงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร : นิตรเจริญ

การพิมพ์, 2518.

จุมพล สวัสดิยากร. หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

สุวรรณภูมิ, 2520.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. "เงินเดือนกับการบริหารงานบุคคล." รัฐศาสตร์นิเทศ. ปีที่ 7

ฉบับที่ 1 (มกราคม 2515) : 9.

- ณัฐพล ชันชโยชัย. การวิเคราะห์กำลังซื้อในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแม่เปินประเทศไทย. รายงานการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.
- ณัฐพล ชันชโยชัย. "การสร้างมาตรวัดกำลังซื้อ." บทความเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2506. (เอกสารโรเนียว)
- แฉลจันทร ศักดิ์ธนากุล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตำบลปากงั้น อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รายงานการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- บัณฑิต อ่อนคำ. "บทเรียนจากสาธารณรัฐประชาชนจีน." วารสารมหาดไทย. ปีที่ 3 ฉบับที่ 34 (กันยายน 2521) : 5-16.
- ปฐม มณีโรจน์. ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติการจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนธรรมพานิช, 2530.
- ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ. การพัฒนาบุคคล. เอกสารทางวิชาการประกอบการบรรยาย หัวหน้าหน่วย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 21 เมษายน 2520.
- ภาวิณี อามาดยทัศน์. รายงานการฝึกภาคปฏิบัติเรื่อง การศึกษานโยบายและการวางแผนสังคม เพื่อการพัฒนาชุมชนแออัดกรุงเทพมหานคร. เอกสารประกอบการศึกษาหลักสูตรสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.
- บุญ วงศ์นารี. "ความต้องการของพนักงานในการทำงาน." วารสารการบริหาร ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2514) : 62.
- วิไลย์ อัครชัชยา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531.

ศักดิ์ สายบัว. "ปัญหาที่พ้องอาศัยในเขตนครหลวงในแง่เศรษฐกิจ." พัฒนาบริหารศาสตร์.
สมควร ธีรรัฐ. กรุงเทพมหานครกับการพัฒนาชุมชนแออัด ปี 2531. (เอกสาร
รณีย์).

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. จิตวิทยาการศึกษา. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล,
เอกสารรณีย์, 2511.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด,
2517.

สุด สันติเมทนีดล. การสร้างสิ่งจูงใจและให้ประโยชน์แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน
พัฒนาชนบท. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สัจจา ขวพงศ์. การปรับตัวของนิสิตหญิงในหอพักของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
รายงานการวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร. คู่มือการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพ-
มหานคร, 2532.

สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร. "นโยบายในการพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร."
จุลสารกรุงเทพมหานคร. ปีที่ 5 ฉบับที่ 43 (ตุลาคม 2533).

สำนักฝึกอบรม. ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อข้าราชการเขตในกรุงเทพมหานคร. รายงาน
การวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522.

สุชัย มนัสไพญญ์. "จิตวิทยาในการบริหารงานบุคคล." เอกสารประกอบการอบรม
การบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย, ไร่พระบาทที่พิมพ์.

สุรางค์ รัตตะกุล และคณะ. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. พระนคร : คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2515.

เสนาะ ดิยาวรรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2516.

อุทัย นิรันดร์. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด, 2520.

วิทยานิพนธ์

จังหวัด พัฒนาโอฬาร. ขวัญและความพอใจในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับ
อัคคีภัยของนายตำรวจกองดับเพลิง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสน-
ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2511.

นพคุณ รัฐพาท. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในส่วนภูมิภาค
ศึกษาเฉพาะกรณี ปลัดอำเภอท้องฝ่ายปกครอง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

ประวัน สดยธิวานนท์. ทัศนคติของประชาชนต่อข้าราชการอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณี
หมู่บ้านท่าโพ ต.ท่าโพ อ.เมืองน จ.อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513.

ลาวัลย์ อรุณสิทธิ. ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบริษัท
เอกสาร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท เพคเดอร์ สมาร์ทเกทติ้ง เซอร์วิส
จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตแผนกสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

สดดา นิภาพันธ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2526.

สมพร สังข์นิม. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.

- สมรพันธ์ ดอกไม้ทอง. กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในเขตอุทยาน
ของ ผกค. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2522.
- สุชน จูฑาพิทย์. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณี นักวิชาการ
สถานีวิจัยประมงทะเล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515.
- โสภณ อรุณแสง. ความพึงพอใจในการเป็นข้าราชการของข้าราชการสายวิชาชีพที่ขาด
แคลน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนา-
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- อังคณิ์ เลิศนาค. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเรือนจำ.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาอาชีววิทยาและงานยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2528.

ภาษาอังกฤษ

- A.H. Maslow. Motivation and personality. New York : Harper &
Row, Publishers, 1970.
- Abraham K. Korman. Industrial and Organization Psychology.
Englewood Chiffs, N.J. : Prentice Hall, Inc., 1979.
- Albert Lepausky. Administration. New York : Alford A. Knof,
Inc., 1952.
- Amitar Etzioni. Modern Organizations. New Jersey : Prentice
Hall, 1964.
- Dale S. Beach. Personel : Management People at Work. New York :
The Macmillan Co., 1965.

- Dale Yoder. Personnel Principle and Policies. Tokyo : Maruzu Co.Ltd., 1959.
- David J. Lawless. Effective Management : Social Psychological Approach. New Jerssey : Prentice Hall, Inc., 1972.
- Douglas M. McGregor. "The Human Side of Enterprisc." in Keithe Davis and William G. Scott. The Human Relations and Organization Behavior Reading and Comments. New York : McGraw-Hill Book Co., 1969.
- E.E. Bergel. "The Nature of Slum." in Slum and Urbanization. Edited by A.R. Desai and Pillai, Bombay G.R. Bhatral, 1970.
- Edwin B. Flippo. Principle of Personnel Management. New York : McGraw-Hill Book Co., 1961.
- Elton Mayo. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York : Macmillion Co., 1933.
- F.J. Roethlicberger. The Nature of Observing Thinking. Cambridge Mass : Harward University Press, 1968.
- Felix A. Nigro. Public Personnel Administration. New York : Holt, Rinchart Et Winster, Inc., 1963.
- Glen F. Ovard. Administration of Changing Secondary School. New York : The Macmillan Company, 1966.
- Herbert G. Hicks. Management of Organization. New York : MacGraw-Hill Book Company, 1967.
- James M. Lipmen and Jame A Hoch, Jr. The Principalship : Foundation and Functions. New York : Harper and Row Publishers, 1974.

James P. Mitchell. Safety Subject. Washington : US Bureau of Labour Standard Press, 1965.

John M. Pffiftner and Mashall Fels. The Supervision of Personnel : Human Relations in Management of men. New York : Prentice-Hall Inc., 1964.

Joseph B. Kinsbury. Personnel Administration for Thai student. Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasart University, 1962.

Leon C. Megginson. Human Resources : Cases and Concepts. New York : Harcourt, Brance Et World Inc., 1968.

O.Glem Stah and other. Public Personnel Administration. New York : Harper & Row, Inc., 1971.

Ralph C. Davis. Foudamental to top Management. New York : Harper & Brothers Co., 1951.

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวกัญญ์พิชญา ไผศิริ
ภูมิลำเนา	380 หมู่ 3 ตำบลท่าลอย อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบูรณ์ 76130
ประวัติการศึกษา	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ปีการศึกษา 2530
ตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชน 4
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตห้วยไท แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	58 ซอยศรีสวัสดิ์ ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร