b15382

ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ในเขตจังหวัดนครปฐม

The Attitude toward Community Development in Suburb Areas and the Actual Roles of Community Development Volunteer Leaders in Nakorn - Pathom Province

วิทยานิพนธ์

โดย

นางสาวเพ็ญแข ศรีสุทธิกุล

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
พ.ศ. 2537

วิทยานิพนธ์ ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตจังหวัดนครปฐม

The Attitude toward Community Development in Suburb Areas and the Actual Roles of Community Development Volunteer Leaders in Nakorn - Pathom Province

โดย นางสาวเพ็ญแข ศรีสุทธิกุล

Miss Penkhae Srisuthikul

นักศึกษาคณะพัฒนาสังคม รุ่นที่ 8 รหัส 520322017

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ลงนาม .....ประธาน	ลงนาม .....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์)	(อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์)
วันที่ ....5. กันยายน พ.ศ. 2537	วันที่ ...14. กันยายน พ.ศ. 2537
ลงนาม .....ที่ปรึกษา	ลงนาม..... กรรมการ
(ผศ.ดร.แดงอ่อน มั่นใจตน)	(ผศ.ดร.แดงอ่อน มั่นใจตน)
วันที่ ...5... กันยายน พ.ศ. 2537	วันที่ ...12... กันยายน พ.ศ. 2537
ลงนาม .....ที่ปรึกษา	ลงนาม..... กรรมการ
(อาจารย์สุภา กีร์ติบุตร)	(อาจารย์สุภา กีร์ติบุตร)
วันที่ ...6... กันยายน พ.ศ. 2537	วันที่ ...12... กันยายน พ.ศ. 2537

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

.....คณบดี

(นายวิชัย รูปขำดี)

วันที่ .24. ตุลาคม พ.ศ. 2537

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่อง : ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในเขตจังหวัดนครปฐม

ชื่อนักศึกษา : นางสาวเพ็ญแข ศรีสุทธิกุล

ชื่อปริญญา : พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

วิชาเอก : การวิเคราะห์ทางสังคม

ปีการศึกษา : 2537

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองและกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน(ผู้นำ อช.) 2) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.)

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ปี 2536-2537 ในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 121 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) การเก็บข้อมูลทำโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงร่างแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 5 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป แบบวัดความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน แบบวัดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. แบบวัดทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน และแบบวัดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-Test) และ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

ผลการวิจัยมีดังนี้ คือ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. แต่การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.ส่วนตัวแปรอื่น ๆ คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช.และความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.และการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ คือ อายุ ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช. และความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยนี้ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานตามแผนงานอาสาพัฒนาชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชนมากยิ่งขึ้น

ABSTRACT

THESIS : The Attitude toward Community Development in Suburb Areas and the Actual Roles of Community Development Volunteer Leaders in Nakorn - Pathom Province

BY : Miss Penkhae Srisuthikul

DEGREE : Master of Arts (Social Development)

MAJOR : Social Diagnosis

ACADEMIC YEAR : 1994

The main purpose of the study was (1) to identify some factors influencing the community development volunteer leaders' attitude toward suburban development and their performance, and (2) to find out the relationship between their attitude and their performance.

The sample group consisted of 121 community development volunteer leaders in Nakorn-Pathom province during 1993-1994. The multi stage random sampling was employed. The data were collected by structured interview which was composed of five parts--i.e., general information, the scale of the subjects' understanding of the concept of community development under the supervision of the Community Development Department, the scale the understanding of their role as community development volunteer leaders, the scale

of the attitude toward suburban development, and the performance scale. The statistics employed were, percent, mean, F-test and correlation coefficient.

The findings were as follows : A positive relationship was found between the understanding of the subjects' role and their attitude toward suburban development work. But there was a negative relationship between their relation with community development officials and their attitude toward the work. Other variables--age, educational level, experience as community development volunteers and leaders, and their understanding of the concept of community development--had no significant relationship with their attitude toward the work.

The four variables--the attitude toward suburban development work, the educational level, the understanding of their role as volunteer leaders, and the relation with community development officials--were found to have a positive relationship with their performance at a significant level. Other variables, such as age, experience as community development volunteers and leaders, and the understanding of their work had no significant relationship with their performance.

This study has suggested the ways to improve the performance of the community development volunteers for a better benefit to their communities.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำเร็จลงได้โดยที่ผู้ศึกษาได้รับความรู้มากขึ้นในหลายด้าน ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ที่ได้สละทั้งเวลาและแรงใจด้วยความอดทน ในการให้ทั้งความรู้และกำลังใจแก่ผู้ศึกษา

ขอขอบพระคุณในความเป็นครูที่ดียิ่งของท่านอาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาอย่างดีมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มต้น รวมทั้ง ท่านอาจารย์ ดร.แคงอ่อน มั่นใจดน และท่านอาจารย์ สุภา กิร์ติบุตร ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณดิเรก ก้อนกลิบ พัฒนาการจังหวัดนครปฐม คุณสุชาติ สุวรรณ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาอาชีพ กองพัฒนาสังคมฯ และคุณชรินทร์ อาสาวดีรส ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง รวมทั้งพัฒนากร และอาสาพัฒนาทุกท่านที่มีส่วนช่วยในการจัดเก็บข้อมูล นอกจากนั้น บุคคลสำคัญที่ทำให้การศึกษาเรื่องนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี คือ ท่านผู้นำ อช.ทุกท่านผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความเอื้ออาทร์ไว้ ณ ที่นี้

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะมีส่วนดีอย่างไร ขอยกความดีนี้ให้กับท่านผู้นำ อช.ทุกท่านที่ได้สละเวลาแห่งความสุขส่วนตัว ในการเกื้อหนุนให้สังคมดำรงอยู่ได้ "ด้วยความดี"

เพ็ญแข ศรีสุทธิกุล

กันยายน 2537

สารบัญ

		หน้า
หน้าอนุมัติ		
บทคัดย่อ	ab	(1)
ABSTRACT		(3)
กิตติกรรมประกาศ		(5)
สารบัญ	co	(6)
สารบัญตาราง		(8)
บทที่ 1 บทนำ		1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา		1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย		6
ประโยชน์ของการวิจัย		6
ขอบเขตของการวิจัย		7
บทที่ 2 ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและการปฏิบัติงาน		8
แนวคิดเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน		19
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		26
กรอบแนวคิดของเรื่องที่จะศึกษา		39
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร		40
สมมติฐานของการวิจัย		41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย		46
ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย		46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย		47
การทดสอบเครื่องมือ		51
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล		52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล		53

		หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย		54
ตอนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	54
ตอนที่ 2	ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.	66
ตอนที่ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	90
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ		96
สรุป		96
อภิปรายผล		103
ข้อเสนอแนะ		110
บรรณานุกรม		114
ภาคผนวก	q	120
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์	v	135

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนตัวอย่างผู้นำ อช.ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แยกตามอำเภอ	52
2	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	58
3	แสดงสภาพทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง	59
4	แสดงประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช.	61
5	แสดงการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	62
6	แสดงการเป็นสมาชิกกลุ่มในตำบล หมู่บ้าน	64
7	แสดงความต้องการเป็นผู้นำ อช. ต่อหลังจากครบวาระ	65
8	แสดงความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน	67
9	แสดงคะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้นำ อช.ในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน	69
10	แสดงความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.	70
11	แสดงคะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้นำ อช. ในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.	71
12	แสดงทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช. เขตชานเมือง	74
13	แสดงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. แยกรายกิจกรรม	80
14	แสดงคะแนนรวมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.	89
15	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างการศึกษากับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.	90
16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.กับตัวแปรอิสระต่าง ๆ	92
17	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างการศึกษากับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.	94
18	แสดงผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	95
19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. กับตัวแปรอิสระต่าง ๆ	95

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมทุกสังคมอยู่ในภาวะของการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่แต่ละสังคมเผชิญอยู่ (พัฒนาสังคม : 51) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม(social change) มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งเศรษฐกิจการเมือง สังคม และอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ โดยจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ (desirable change) หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ต้องการ (Undesirable change) ก็ได้ อาจจะโดยการปฏิวัติ การพัฒนาการ หรือวิวัฒนาการสิ่งเหล่านี้มิได้ขึ้นอยู่กับปฏิบัติการของสมาชิกในสังคมแต่อย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคมว่ามีโครงสร้างที่จะส่งเสริมหรือรับหรือขัดขวางการเปลี่ยนแปลงด้วย (ทิศยา สุวรรณชฎ 2527 : 57, 117)

ในการพัฒนาประเทศนั้น โดยความเป็นจริงแล้ว แนวความคิดการพัฒนาประเทศใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับโครงสร้างทางวัฒนธรรมและสังคมของประเทศนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมแต่ละสังคมจะมีลักษณะพิเศษหรือลักษณะเฉพาะแบบของประเทศนั้น ๆ ดังนั้น การพัฒนาสังคมไทย จึงต้องพัฒนาตามแบบโครงสร้างวัฒนธรรมและสังคมไทยด้วย ในอดีตการศึกษาสังคมไทยนั้น นักสังคมศาสตร์มักจะมีข้อสมมติว่า สังคมไทยมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันทั้งสังคมไทย (Homogeneous Society) โดยไม่ได้คิดถึงความแตกต่างกันของวัฒนธรรมไทยในภาคต่าง ๆ แต่ปัจจุบัน การศึกษาสังคมไทยมีแนวโน้มที่จะหาความรู้จากสภาพท้องถิ่นมากขึ้น (สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร 2530 : 8, 9) การพัฒนาชุมชนก็เช่นกัน แต่ก่อนการพัฒนาชุมชนไม่ว่าในเมืองหรือในชนบทของไทย มิได้คำนึงหรือเน้นในเรื่องวัฒนธรรมของชุมชนเท่าที่ควร มีการเกณฑ์แรงงาน หรือขอความร่วมมือจากประชาชนมาช่วยกันทำงานพัฒนาชุมชน แต่ปัจจุบันแนวทางการพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนในชนบท ได้คำนึงถึงวัฒนธรรมพื้นฐานของแต่ละชุมชนที่ผู้ทำงานพัฒนาจะเข้าไปพัฒนาด้วย โดยมีความเชื่อว่า การพัฒนาชนบทที่จะได้ผลดีจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2532 :

99) ดังนั้น การพัฒนาสังคมใดก็ตาม นักพัฒนาต้องทำให้ผู้รับการพัฒนาเข้าใจถึงความจำเป็นในการพัฒนา ประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างเต็มใจและให้ความร่วมมือ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาตามที่ชุมชนต้องการ มากกว่าการพัฒนาตามที่ชาติต้องการ ในขณะเดียวกันก็จะต้องทำความเข้าใจกับสภาพชุมชนเป้าหมายด้วย โดยยึดหลักข้อเท็จจริงที่ว่า แต่ละกลุ่มมีค่านิยม ความสนใจ เป้าหมายชีวิต และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้อาจเป็นทั้งตัวเกื้อหรือตัวอุปสรรคต่อการพัฒนาได้ (สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร 2529 : 23) ในเรื่องการพัฒนาชุมชนหรือการพัฒนาชนบทนั้น หลักการส่วนใหญ่ก็สืบเนื่องมาจากแนวคิดในเรื่องวัฒนธรรม (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2527 : 151) การไม่ทำความเข้าใจกับสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนความต้องการของผู้รับการพัฒนา ย่อมทำให้ไม่เข้าใจสถานการณ์ที่แท้จริง การพัฒนาก็จะเสี่ยงต่อความผิดพลาด และล้มเหลวในที่สุด (สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร 2529 : 23) และหากพิจารณาถึงลักษณะความสัมพันธ์ในสังคมไทย จะพบว่า มีลักษณะของความสัมพันธ์ทางระดับ (hierarchical relationship) คือมีความโน้มเอียงที่จะเสริมสร้างการรักษาไว้ซึ่งความแตกต่างในระดับฐานะทางสังคม เนื่องจากสังคมไทยมีระบบจารีต (mores) และยึดถือฐานะตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เช่น ความเป็นผู้ใหญ่บ้าน ความเป็นครู เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลครอบคลุมกิจกรรมในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ของสังคมไทย ยังเน้นที่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสัมพันธ์ที่มีผลผูกพันทางใจ (psychological investment relationship) มากกว่าความสัมพันธ์โดยมารยาททางการ (etiquettical relationship) ดังนั้น หลักการต่าง ๆ จึงแปรหรือเปลี่ยนได้ตามตัวบุคคล (ทิตยา สุวรรณชฎ 2527 : 118-121) การพัฒนาสังคมไทย ซึ่งยังคงเป็นสังคมที่เชื่อถือผู้นำ โดยเฉพาะในชนบท ผู้นำจึงมีบทบาท มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาอย่างมากเช่นกัน

ในส่วนของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แบ่งพื้นที่การพัฒนาออกเป็น 3 ลักษณะ คือ พื้นที่ชนบท พื้นที่เมืองและพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบท ซึ่งแต่เดิมได้เน้นการพัฒนาชุมชนในชนบทมาโดยตลอดในระยะหลังได้เริ่มให้ความสนใจพื้นที่เมืองและกึ่งเมืองกึ่งชนบทมากขึ้น เนื่องจากเห็นว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ทั้งในเมืองและในชนบท มีความจำเป็นต้องได้รับการชี้นำการปรับปรุงชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ในทิศทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยได้เริ่มทำการศึกษาหา

รูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในเขตชานเมือง 6 จังหวัด คือ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ นครปฐม สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร พบว่า สภาพปัญหาเขตชานเมืองที่สำคัญ คือ ปัญหาทางกายภาพ ได้แก่น้ำเสีย น้ำท่วมบางฤดู ความสกปรกของท้องที่ กลิ่นเหม็น และมลภาวะจากโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาด้านอาชีพ เช่น ศัตรูพืช น้ำเพื่อการเกษตรเน่าเสีย ฯลฯ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ ปัญหาสุขภาพจิตเสื่อม เพราะเสียงดังจากโรงงานอุตสาหกรรม ฝุ่นละออง กลิ่นเหม็นจากสารเคมีในโรงงานต่าง ๆ ส่วนด้านการศึกษาและวัฒนธรรมนั้น ปรากฏว่าไม่มีปัญหาแต่อย่างใด ดังนั้น ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เขตชานเมืองที่สำคัญ จึงได้แก่ การพัฒนาเรื่องน้ำดื่ม น้ำใช้ การปรับปรุงถนน ตรอก ซอย ขุดลอกคูคลอง ปรับปรุงระบบไฟฟ้ากำจัดกลิ่นเหม็นและน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม ความสะอาดของชุมชน การพัฒนาคน และการพัฒนาอาชีพรายได้ของประชาชนที่มีฐานะยากจน

ลักษณะปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนที่แตกต่างจากเขตชนบท ทำให้การทำงานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองประสบกับปัญหาที่สำคัญ ตามความคิดเห็นของประชาชน และผู้นำท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ กำนัน คณะกรรมการหมู่บ้าน คือชาวบ้านไม่มีเวลาว่าง ชาวบ้านมีอาชีพหลัก และอาชีพรองอยู่แล้ว ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา ชาวบ้านไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาและพัฒนากรยังขาดการประสานงานและขาดความรับผิดชอบ ในขณะที่ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ได้แก่พัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชน นายอำเภอ และเจ้าหน้าที่ 4 กระทรวงหลัก มีความคิดเห็นว่า พัฒนากรยังไม่สามารถทำงานตามแผนงานของกรมการพัฒนาชุมชนได้ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และขาดเทคนิคที่เหมาะสมในการทำงานกับประชาชน (กองฝึกอบรม 2532 : 70-74)

จากปัญหาการทำงานพัฒนาชุมชนในเขตชานเมืองที่กล่าวมานี้ จึงเห็นได้ว่า ผู้ที่ทำงานพัฒนาชุมชนในเขตชานเมือง ต้องพบกับความยากลำบาก และต้องพยายามหาเทคนิควิธีการ รูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังต้องเตรียมชุมชนให้พร้อมรับการพัฒนา ดังนั้น ผู้นำการพัฒนา โดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่น ซึ่งเป็นทั้งผู้นำการพัฒนาที่เป็นคนในชุมชน ที่ได้รับการยอมรับจากประชาชน มีอิทธิพลต่อความคิด

การกระทำของคนในชุมชน และยังเป็นผู้รับการพัฒนาอีกด้วย จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาชุมชนอย่างมาก

การศึกษาครั้งนี้ จึงให้ความสนใจต่อเรื่องของทัศนคติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมและการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในเขตชานเมือง โดยคาดว่าการทำความเข้าใจกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน และการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในเขตชานเมือง จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิเคราะห์ และคิดค้นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นได้ และเลือกที่จะศึกษาทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ซึ่งเป็นผู้นำทางด้านการพัฒนาในระดับตำบล ที่คณะกรรมการสภาตำบล (กสต.) เป็นผู้คัดเลือกมาจากอาสาพัฒนาชุมชน(อช.) ตำบลละ 2 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 1 คน (อช.เป็นผู้นำทางด้านการพัฒนาในระดับหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เป็นผู้คัดเลือกจากคนในหมู่บ้านที่มีลักษณะเป็นผู้นำ มีจิตใจเสียสละเป็นที่ยอมรับของคนในหมู่บ้าน อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี หมู่บ้านละ 2 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 1 คน) ผู้นำ อช. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับเงินเดือนแต่อย่างใด นอกจากผู้ที่ปฏิบัติงานปรากฏผลดีแก่ท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ และคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด จึงจะได้รับเงินบำเหน็จเป็นรางวัล 2,000 บาทต่อปี และเมื่อครบปี จะมีการคัดเลือกผู้นำ อช. ที่มีผลงานดีเด่นจังหวัดละ 2 คน ชาย 1 คน หญิง 1 คน ให้เป็นผู้นำ อช. ดีเด่น เป็นการประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ที่กระทำความดี ทำประโยชน์แก่ท้องถิ่น (เอกสารอัดสำเนา กองพัฒนาอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น 2535 : 2) ในการทำงานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช.ต้องพบกับปัญหาหลายประการ จากผลการศึกษาของ เรืองโรจน์ จอมสิบ (2536 : 59) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่น ปี 2531 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาส ศิลปรัศมี (2530 : 83) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ว่าปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนตามทัศนะของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน พบว่า ประชาชนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล ไม่ค่อยมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ค่อยออกไปกระตุ้นและแนะนำการทำงาน ในส่วนตัว

ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเองก็มีปัญหาเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ต้องทำงานเลี้ยงครอบครัว อุทิศเวลาไม่เต็มที่ ในส่วนของจังหวัดนครปฐมนั้นจากการได้พบกับอาสาพัฒนาชุมชน และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ส่วนหนึ่งพบว่า ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนเช่นกัน และยังมีปัญหาเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจส่วนตัวทำให้ไม่ค่อยมีเวลาว่าง แต่ในขณะเดียวกันก็มีความต้องการที่จะช่วยเหลือชุมชนของตนเองผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนจึงเป็นบุคคลเป้าหมายสำคัญเนื่องจากโดยส่วนตัวแล้ว เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนและคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ให้เป็นผู้ที่มีบทบาทนำทางด้านการพัฒนาในฐานะสมาชิกคนหนึ่งที่อยู่ในสังคมนั้น ๆ ดังนั้นจึงเป็นทั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่มีผลผูกพันทางใจและความสัมพันธ์โดยมารยาททางการกับประชาชนในชุมชน

การศึกษาทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ครั้งนี้ เน้นศึกษาเฉพาะในเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นจังหวัดชานเมืองที่มีลักษณะเด่นทางด้านการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา คือ มีทั้งสังคมที่ยังคงเป็นเกษตรกรรมและสังคมที่กำลังจะเปลี่ยนไปสู่สังคมอุตสาหกรรม ตามที่นักมนุษยวิทยาได้แบ่งสังคมออกเป็น 2 ประเภท คือ สังคมแบบประเพณีที่มีเกษตรกรรมเป็นฐานทางเศรษฐกิจ มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ และสังคมที่เจริญแล้ว ซึ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจตลอดเวลา นักมนุษยวิทยาทั่วไปลงความเห็นว่า การพัฒนาที่ดีนั้น เป้าหมาย พฤติกรรม และรายละเอียดของกระบวนการพัฒนาจักต้องสอดคล้องกับสิ่งเก่า ๆ ที่มีอยู่ในสังคมที่รับการพัฒนา (สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร 2529 : 24) จะเห็นได้ว่า จังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่ไม่ใหญ่นัก มีเนื้อที่ 2,168 ตร.กม. หรือ 1,355,000 ไร่ ประชากร 670,125 คน ประกอบด้วย 6 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ มีโรงงานอุตสาหกรรมถึงประมาณ 1,182 โรงงาน (สถิติปี 2534 แผนปฏิบัติการพัฒนาชุมชน จ.นครปฐม 2535:3-4) ส่วนใหญ่อยู่ในเขต อ.เมือง อ.สามพราน และ อ.นครไชยศรี ลักษณะของสังคมเขตชานเมืองเช่นนี้ น่าจะมีรูปแบบการพัฒนาที่แตกต่างจากรูปแบบการพัฒนาในจังหวัดอื่น ๆ เช่น จังหวัดในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภาคใต้ แต่ตามสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานพัฒนาชุมชนในปัจจุบันซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการอยู่นั้น ใช้หลัก วิธีการและรูปแบบการพัฒนาชุมชนเหมือนกันทั่วประเทศจากการศึกษาของ สมหวัง ตงพิพัฒน์ (2518

: 4-5) เรื่องการพัฒนาชุมชนในอำเภอกำแพงแสนจังหวัดนครปฐม ศึกษาเฉพาะกรณีความร่วมมือระหว่างราษฎรและรัฐบาล พบว่า ชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท มักมีปัญหาการพัฒนาชุมชนต่างจากเขตชนบท คือ ปัญหาเกี่ยวกับประชาชน ประชาชนเขตชานเมืองจะขาดความสนใจและความร่วมมือในงานพัฒนาชุมชน ไม่มีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมมักจะเป็นการบริจาคเงินมากกว่าแรงงาน ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสิ่งที่สร้างขึ้นน้อยกว่าในเขตชนบท รวมทั้งไม่ค่อยเห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับตำบลอำเภอมากนัก เนื่องจากสามารถติดต่อกับเมืองหลวงได้สะดวก ส่วนปัญหาเกี่ยวกับรัฐบาลนั้นนโยบายการพัฒนาชุมชนมุ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อยังชีพ ในขณะที่ชุมชนชานเมืองต้องการด้านบริการและสาธารณูปโภค ความศรัทธาของประชาชนต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองจึงลดลง

ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจศึกษาว่า ในเขตชานเมือง โดยเฉพาะจังหวัดนครปฐม มีปัจจัยอะไรที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. และทัศนคติดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.หรือไม่

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ในเขตจังหวัดนครปฐม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ในเขตจังหวัดนครปฐม

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ในจังหวัดนครปฐม

2. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิเคราะห์ และคิดค้นรูปแบบที่เหมาะสมต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ในเขตจังหวัดนครปฐมและความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. โดยทำการศึกษาจากผู้นำ อช. เฉพาะในเขตพัฒนาจังหวัดนครปฐม จำนวน 67 ตำบล 134 คน

บทที่ 2

ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยทัศนคติและการปฏิบัติงานของผู้นำ อช. ต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติและการปฏิบัติงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระต่าง ๆ

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติและการปฏิบัติงาน

ความหมายของทัศนคติ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พ.ศ.2525) ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติหมายถึงความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นคำสมาทระหว่างคำว่าทัศนะ ซึ่งแปลว่าความเห็น กับคติ ซึ่งแปลว่าแบบอย่างหรือลักษณะ เมื่อรวมกันเข้าจึงแปลว่า ลักษณะของความเห็น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518 : 4) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึงความพร้อมในการกระทำของบุคคลต่อสิ่งใด บุคคลใด ความพร้อมดังกล่าวของบุคคลเห็นได้จากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อสิ่งนั้น บุคคลนั้น ว่าชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 3) ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527 : 172) กล่าวว่า เจตคติคือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ แล้วแสดงสภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคล หรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ แสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบ เรียกว่า เจตคติที่ดีหรือทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกหนีเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติที่ไม่ดีหรือทางลบ

เผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ (2527 : 82) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกทางด้านบวกและลบของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทำให้บุคคลพร้อมที่จะโต้ตอบออกมาเป็นพฤติกรรม

L.L. Thurstone (1946 อ้างในประภาเพ็ญ สุวรรณ 2520 : 1) "...ทัศนคติเป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง (Psychological objcet) ซึ่งอาจเป็นอะไรได้หลายอย่าง เป็นต้นว่า สิ่งของ บุคคล บทความ องค์กร ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้ผู้รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย"

Gordon Allport (1935 อ้างในประภาเพ็ญ สุวรรณ 2520 : 1) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะของความพร้อมทางด้านจิต ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นแรงที่จะกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคล ที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายข้างต้น พอจะสรุปความหมายของทัศนคติได้ดังนี้ ทัศนคติหมายถึง ความคิด ความเชื่อเชิงประเมินค่า ความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และมีแนวโน้มที่จะทำการตอบสนองต่อสิ่งนั้น ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งในทางสนับสนุน หรือต่อต้าน

ลักษณะของทัศนคติ

ทิศยา สุวรรณชฎ (2527 : 79) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของทัศนคติ 4 ประการ คือ

1. ทัศนคติ เป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมโต้ตอบจะเกิดขึ้นต่อเหตุการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือจะเรียกว่า เป็นสภาวะที่พร้อมจะมีพฤติกรรมจริง

2. ทัศนคติ จะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา คือมีความมั่นคงถาวรพอสมควรเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่มิได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. ทัศนคติ เป็นตัวแปรที่นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับความรู้สึกนึกคิด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. ทัศนคติ มีคุณสมบัติของแรงจูงใจในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินและเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยทั่วไปจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ (พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ 2527 : 83)

1. องค์ประกอบด้านการรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive component) องค์ประกอบด้านการรู้เป็นความเข้าใจ รวมทั้งความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่เราจะมีทัศนคติต่อว่าดีมีประโยชน์หรือเลวมีโทษ และเป็นองค์ประกอบแรกของการมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ถ้าเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ เลย เราจะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไม่ได้ ซึ่งความรู้หรือความเชื่อนี้อาจถูกหรือผิดก็ได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นการแสดงความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสิ่งเร้าที่เรามีทัศนคติตามความเชื่อ ประสบการณ์ หรืออารมณ์อื่น ๆ ที่มาผลักดันโดยบุคคลไม่รู้ตัว

3. องค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะแสดงออก (Behavioral component) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของทัศนคติ เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งที่ตนมีทัศนคติ อันเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้หรือความคิดและด้านความรู้สึก กล่าวคือ ถ้าบุคคลหนึ่งมีทัศนคติทางด้านความรู้และความรู้สึกอย่างใดก็จะแสดงพฤติกรรมอย่างนั้นด้วย

การเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ทัศนคติมิได้ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคลด้วยเหตุนี้ ทัศนคติจึงอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่บุคคลได้รับเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจจะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของทัศนคติ และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ (สุชา-สุรางค์ จันทร์เอม 2520 : 104)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 64) ได้กล่าวถึงแหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่สำคัญคือประสบการณ์เฉพาะอย่าง การติดต่อสื่อข่าวสารความหมายกับบุคคลอื่น แบบอย่าง (models) และสถาบันต่างๆ ในสังคม (institutional factors)

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เป็นการเรียนรู้ทัศนคติจากประสบการณ์เฉพาะอย่างที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้นทั้งในทางที่ดีและไม่ดี เช่น ถ้ามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อบุคคลหนึ่ง ก็จะมีความรู้สึกชอบบุคคลนั้น เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อข่าวสารกับบุคคลอื่น (Communication from others) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นจากการได้ติดต่อสื่อข่าวสารกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เด็กได้รับในครอบครัว โรงเรียน ฯลฯ

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Model) ทัศนคติบางอย่างถูกสร้างขึ้นจากการเลียนแบบคนอื่น ขบวนการเกิดทัศนคติโดยวิธีนี้เกิดได้โดยขั้นแรกจากเหตุการณ์บางอย่างบุคคลจะมองเห็นว่าบุคคลอื่นมีการปฏิบัติอย่างไร ขั้นต่อไปบุคคลนั้นจะแปลความหมายของการปฏิบัตินั้นในรูปของความเชื่อทัศนคติ ซึ่งมาจากการปฏิบัติของเขา ถ้าบุคคลนั้นให้ความเคารพนับถือยกย่องบุคคลที่แสดงปฏิกิริยานั้นอยู่แล้ว บุคคลนั้นจะยอมรับความรู้สึก ความเชื่อที่เขาคิดว่าบุคคลที่แสดงปฏิกิริยานั้น ๆ มี

4. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factor) ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ ฯลฯ

Allport (1939 อ้างใน สุชา - สุรางค์ จันทร์เอม 2520 : 104) กล่าวถึงทัศนคติ ดังนี้

1. ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ เด็กที่เกิดมาใหม่จะได้รับการอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีจากบิดามารดา ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ตลอดจนได้เห็นแนวการปฏิบัติของพ่อแม่ แล้วรับมาปฏิบัติตามต่อไป

2. เกิดจากความสามารถในการแยกแยะความแตกต่าง (Differentiation) คือ แยกสิ่งใดดีไม่ดี เช่น ผู้ใหญ่กับเด็ก จะมีการกระทำที่แตกต่างกัน

3. เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น บางคนมีทัศนคติไม่ดีต่อครู เพราะเคยตำหนิตน แต่บางคนมีทัศนคติที่ดีต่อครูคนเดียวกันนั้น เพราะเคยชมเชยตนเสมอ

4. เกิดจากการเลียนแบบ หรือรับเอาทัศนคติของผู้อื่นมาเป็นของตน เช่น เด็กอาจจะรับทัศนคติของบิดามารดาหรือครูที่ตนนิยมชมชอบ หรือรับมาเป็นทัศนคติของตนได้

ประดินันท์ อุปรมัย (2518 : 115-117) ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดทัศนคติของบุคคลได้แก่

1. เกิดจากการรวบรวมแนวความคิดจากประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง ทั้งประสบการณ์ตรง และประสบการณ์อ้อม

2. เกิดจากการได้รับประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างเข้มข้นหรือรุนแรง แม้เพียงครั้งเดียวก็ทำให้เกิดทัศนคติได้ ซึ่งเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ

3. เกิดจากการรับเอาทัศนคติของผู้อื่นมาเป็นของตน

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติ คือ

1. บิดามารดาและการอบรมเลี้ยงดู การประพฤติปฏิบัติตน และลักษณะของความเชื่อความคิดต่าง ๆ ของพ่อแม่ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลสำคัญเป็นอันดับแรกต่อการสร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นแก่เด็ก

2. ครูและการอบรมสั่งสอน ครูไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลในด้านการถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็กเท่านั้น ยังมีอิทธิพลในการเสริมสร้างทัศนคติหรือความคิดต่างๆ ให้เด็กอีกด้วย

3. การศึกษา ระดับการศึกษาของเด็กมีผลต่อทัศนคติ เนื่องจากปัจจุบันวิทยาการก้าวหน้าไปมาก และการศึกษาหาความรู้ของเด็กก็เป็นไปอย่างกว้างขวาง

4. วัฒนธรรมในสังคม สังคมที่ต่างกันย่อมมีศาสนา ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมประเพณีที่ต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติที่แตกต่างกันด้วย

5. ความก้าวหน้าทางวิชาการและเครื่องมือสื่อสารใหม่ๆ ความรู้ทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในทุกๆ แขนงวิชา และความก้าวหน้าของเครื่องมือสื่อสาร เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ ทำให้ทัศนคติของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งของความคิด (Cognitive Dissonance Theory) Leon Festinger (1957 อ้างใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ 2520 : 73) ความคิดของทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากธรรมชาติกลไกของการปรับตัวของมนุษย์ ซึ่งสรุปว่า มนุษย์ไม่สามารถจะทนต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกันได้ นั่นคือ เมื่อใดมนุษย์มีสิ่งที่ขัดแย้งกัน มนุษย์จะพยายามหาทางที่จะขจัดความขัดแย้งนั้นให้หมดไป เมื่อภาวะทางจิตใจอยู่ในภาวะที่ขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกัน ภาวะจิตใจนี้จะทำให้เกิดสิ่งสองสิ่งนี้ในตัวบุคคล คือกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (activate) และทำทาง (direct) ให้บุคคลนั้นมีปฏิกิริยาไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งการทำกิจกรรมนั้น ๆ จะทำให้ภาวะความไม่สบายใจอันเกิดจากความขัดแย้งของความคิดลดลงได้ อาจโดยการเปลี่ยนพฤติกรรมของตนหรือโดยการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมภายใน (Psychological Environment) อันได้แก่ ทัศนคติและการรับรู้ หรือเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล

2. ทฤษฎีความสอดคล้องทางความคิด (Cognitive Consistency Theory) Fritz Heider (อ้างใน กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ 2527 : 204) กล่าวว่า "ถ้าสมาชิกในสังคม หรือกลุ่มใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีความรู้สึกที่สอดคล้องกันก็จะสามารถอยู่ด้วยกันได้ แต่ถ้ามีความรู้สึกที่ไม่สอดคล้องกันเมื่อใด หรือไม่สอดคล้องกับกลุ่มเมื่อใด บุคคลต้องเปลี่ยนแปลงความรู้สึกเดิมให้เปลี่ยนไปสอดคล้องกับกลุ่มเมื่อนั้น จึงจะอยู่ด้วยกันได้" เช่น ถ้าบุคคลหนึ่งชอบความสะอาด เมื่อไปอยู่ในกลุ่มชนที่ไม่ชอบความสะอาด บุคคลนั้นจะต้องไม่ชอบความสะอาดด้วย จึงจะอยู่ในกลุ่มชนดังกล่าวอย่างมีความสุข

3. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการกระทำ (Active Participation Theory) Kurt Lewin (อ้างในกมลรัตน์ หล้าสุวรรณ 2527 : 204) กล่าวว่า "การที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในรูปใด จะต้องให้เขามีส่วนร่วมในการกระทำกับกลุ่มหรือสังคมอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เขาพอใจและเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ต่อไป"

ในปี 1947 Lewin ได้ทำการวิจัยพบว่า ชาวอเมริกันในกลุ่มที่ได้รับฟังคำบรรยายเชิญชวนให้รับประทานอาหารประเภทเครื่องในสัตว์ มีการนำไปปฏิบัติจริงเพียงร้อยละ 3 แต่กลุ่มผู้ฟังอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้เข้าร่วมอภิปรายในเรื่องการรับประทานอาหารประเภทเครื่องในสัตว์ มีการนำไปปฏิบัติจริงถึงร้อยละ 32 แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการกระทำทำให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติได้

การวัดทัศนคติ การวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ของทัศนคตินั้น นักจิตวิทยาสังคมนิยมวัดใน 2 ลักษณะ คือ ทิศทาง และปริมาณขององค์ประกอบนั้น ๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2529 : 8)

ทิศทาง (direction) หมายถึงการประเมินค่าการรู้ การรู้สึกและการพร้อมกระทำ ไปในด้านที่เป็นบวกหรือลบ ซึ่งหมายถึงดีหรือเลว เช่น เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการรู้ ก็สามารถวัดได้ว่าบุคคลมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดในทางที่ว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว ส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการรู้สึกก็สามารถวัดว่าบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางบวกหรือลบคือในทางชอบและพอใจ หรือไม่ชอบ ไม่พอใจ ส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ ก็สามารถวัดได้ว่าบุคคลพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นในทางบวกหรือลบ ซึ่งทางบวกหมายถึง การพร้อมที่จะให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ส่วนทางลบก็หมายถึง ความพร้อมที่จะทำลาย ทำร้ายหรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น

ปริมาณ (magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคือ บุคคลอาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งอย่างรุนแรงมาก และต่ออีกสิ่งหนึ่งเพียงเบาบาง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือขึ้นอยู่กับความพัวพันของบุคคลกับเรื่องนั้น เช่น บิดามารดามีความสำคัญต่อบุคคลมาก บุคคลนั้นย่อมมีทัศนคติต่ออย่างรุนแรงต่อบิดามารดาของตน ในอีกกรณีหนึ่งนิสิตที่ไปพูดโฆษณาชักจูงมิให้คนซื้อสินค้าต่างประเทศ เป็นผู้ที่มีความพัวพันกับเรื่องนี้มาก จึงมีทัศนคติที่รุนแรงต่อการซื้อสินค้าต่างประเทศด้วย แต่ถ้าบุคคลไม่มีส่วนเกี่ยวพันกับชาวเอสกิโมเลย ทัศนคติของบุคคลนั้นต่อชาวเอสกิโม ไม่ว่าจะเป็นไปในทางบวกหรือลบ ก็จะมีความเข้มข้นน้อย

การวัดทัศนคติ สามารถวัดได้ในหลายวิธี เช่น การวัดโดยการประมาณความรู้สึกของตนเอง (Self-report measures) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก

(Observation of overt behavior) การตีความหรือแปลความหมายจากปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงต่อสิ่งเร้าบางชนิด (Reactions and interpretations of partially structured stimuli) การทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ (Performance on objective tasks) และปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย (Physiological reactions) (กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ 2527 : 187)

เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายนั้น ได้แก่ วิธีวัดช่วงเท่ากัน (Equal-Appearing Interval Scale) ของ Thurstone และแบบมาตรบอกการประมาณค่า (Summated Reting Scale) ของ Likert ซึ่งเป็นการวัดระดับความรู้สึกของตนเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2529 : 26-29)

Thurstone (1929 อ้างในดวงเดือน พันธุมนาวิน 2529 : 26) สร้างแบบวัดทัศนคติ โดยรวบรวมประโยคเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา นำไปให้กลุ่มผู้ตัดสินซึ่งมีทัศนคติต่อเรื่องที่จะศึกษาต่างกันให้มากที่สุด เป็นผู้ประเมินความเห็นต่อข้อความที่สร้างขึ้น เมื่อผู้ตัดสินทุกคนได้อ่านประโยคทั้งหมดแล้ว ให้ประเมินค่าแต่ละประโยคว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยให้คะแนนได้จาก 1 ถึง 11 คะแนน 1 แสดงว่าไม่เห็นด้วย ส่วน 2, 3...แสดงความไม่เห็นด้วยน้อยลงตามลำดับ จากคะแนน 6 เป็นต้นไป จะให้เมื่อค่อนข้างเห็นด้วย และ 7, 8, ... เห็นด้วยมากขึ้นทุกที จนถึงคะแนน 11 แสดงว่าเห็นด้วยมากที่สุด แล้วจึงนำค่าที่ผู้ตัดสินให้กับแต่ละประโยค มาพิจารณาหาค่าประจำประโยค โดยใช้ค่ามัธยฐานของคะแนนที่ประโยคแต่ละประโยคได้รับจากผู้ตัดสินทั้งหมด ประโยคที่มีข้อความคลุมเครือให้ตัดทิ้งทั้งหมด เลือกเอาเฉพาะประโยคที่มีค่าประจำประโยค (scale value) ห่างกันเป็นช่วงเท่า ๆ กัน มาใช้ในแบบสอบถาม

Likert (1932 อ้างใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2529 : 29-31) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่กำหนดให้ข้อความทุกข้อในแบบวัดทัศนคติ คือผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัดซึ่งLikert ถือว่า ผู้มีทัศนคติต่อสิ่งใดก็ย่อมจะมีโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นจะมีมาก และโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นก็จะมีอยู่น้อย ในทำนองเดียวกัน ผู้ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งใดนั้น โอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีมาก คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงทัศนคติของผู้ตอบในแบบวัดทัศนคติของแต่ละคน

วิธีสร้างแบบวัดทัศนคติของ Likert ครั้งแรกจะต้องรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องในสิ่งที่จะศึกษาให้ได้มากที่สุดเช่นเดียวกับของ Thurstone นำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา โดยให้เลือกตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งต่อข้อความแต่ละข้อ ผู้ตอบไม่ต้องทำใจเป็นกลาง เหมือนกับการตัดสินข้อความของผู้ตัดสินตามแบบ Thurstone แต่ตอบตามความรู้สึกตนเอง การเปรียบเทียบทัศนคติให้เป็นคะแนนข้อความที่สนับสนุนคำตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อยๆ จนถึงคำตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความที่ต่อต้าน ถ้าตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อย ๆ จนถึงตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

การทำนายพฤติกรรมจากทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 1-3) ได้กล่าวถึงการทำนายพฤติกรรมจากทัศนคติว่า ในการวัดทัศนคตินั้น ผู้วิจัยย่อมมีความประสงค์จะทราบจิตลักษณะนี้ของบุคคล เพื่อประโยชน์ในการทำงานพฤติกรรม และหรือควบคุมพฤติกรรมนั้น แต่จากการประมวลผลการวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมนั้น ปรากฏว่าทัศนคติและพฤติกรรมมีความเกี่ยวข้องกันแต่เฉพาะในบางบุคคลและบางโอกาสเท่านั้น และในโอกาสส่วนใหญ่จะมีความสอดคล้องกันน้อยถ้าไม่ปฏิบัติให้ถูกหลักวิชาการ ได้มีการสำรวจพบว่า นักจิตวิทยามีความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมแตกต่างกันเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายที่เห็นว่า ทัศนคติและพฤติกรรมยังมีความสัมพันธ์กันอย่างมั่นคง โดยได้จากผลการวิจัยแบบสำรวจ และการศึกษาภาคสนาม โดยเฉพาะในการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อคนต่างกลุ่ม เช่น ต่างผิวหรือต่างชาติ นอกจากนี้ยังพบความสอดคล้องระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

2. ฝ่ายที่เห็นว่า ทัศนคติและพฤติกรรมมีความเป็นเอกเทศต่อกัน บางคนให้ความเห็นว่าการเรียนรู้ทัศนคติและการเรียนรู้พฤติกรรมในเรื่องหนึ่ง เกิดแยกต่างหากจากกัน เช่น Roger Brown ว่าเรื่องหนึ่ง ๆ ลักษณะของบุคคลมี 3 ด้าน ที่เกี่ยวข้อง คือ ทางด้าน

การรู้ ทางด้านความรู้สึก (ทัศนคติ) และทางด้านการกระทำ โดยทั้ง 3 ด้านเกิดขึ้นด้วยกระบวนการที่แตกต่างกัน การรู้เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เชิงการรู้ ส่วนความรู้สึกหรือทัศนคติเกิดจากกระบวนการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงโดยใช้หลัก Clesical conditioning ส่วนการกระทำเกิดจากการเรียนรู้โดยใช้หลักเสริมแรงและการเรียนแบบในเรื่องหนึ่ง ๆ ด้านทั้งสามในบุคคลจะเกิดไม่เท่าเทียมกันในช่วงฤดูหนึ่ง ๆ ของบุคคล และเมื่อด้านใดเกิดแล้วก็อาจเป็นเอกเทศจากด้านอื่น ๆ จึงไม่สามารถส่งอิทธิพลไปยังด้านอื่น ๆ ได้มากนัก

3. ฝ่ายที่เห็นว่า ทัศนคติและพฤติกรรมมีความสอดคล้อง พาดพิงกันความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมอาจแตกต่างกันไป แล้วแต่บทบาทของตัวแปรอื่น ๆ เช่น ลักษณะบุคลิกภาพของผู้กระทำ ลักษณะของสถานการณ์ สังคม และวัฒนธรรม ลักษณะของพฤติกรรม ตลอดจนลักษณะของวัตถุเชิงทัศนคติที่เกี่ยวข้อง แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมจะเกิดในบางโอกาสเท่านั้น จึงควรศึกษาว่าเมื่อไรความสัมพันธ์นี้จะเกิดขึ้น

แนวคิดจิตวิทยาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Cashma (อ้างใน บุญเลิศ สุวรรณเสนีย์ 2522 : 6) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานในโรงงาน โดยได้แสดงความเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้คนพอใจทำงาน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน
2. ลักษณะของงาน
3. ความสัมพันธ์ทางสังคม
4. สภาพของโรงงานสะดวกสบายเหมือนกับบ้าน
5. ความซื่อสัตย์ของแต่ละบุคคล

แนวคิดการกระทำทางสังคม (Type of Social Action)

ธงชัย สันติวงษ์ (2517 : 47-48) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลให้การกระทำของบุคคลผันแปรไป 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยประกอบด้วยบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ ลักษณะท่าทางการจูงใจ และทัศนคติ

2. ปัจจัยประกอบทางสังคม คือ ลักษณะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม

3. ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันกับวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย

โสภา ชูพิกุลชัย (2518 : 164 - 165) ได้กล่าวถึงการกระทำหรือพฤติกรรมไว้ว่า แต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปตามแบบอย่าง ตามวิถีทางของความกดดันทางสังคมที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งจากการแนะนำสั่งสอนโดยอิทธิพลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น บิดามารดา ญาติพี่น้อง และบุคคลอื่นในสังคม

ปภาณี ฐิติวัฒนา (2523 : 28-42) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงพฤติ-กรรมของบุคคล เช่น การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม บทบาทของกลุ่มปฐมภูมิ บทบาทของภาษา ความแตกต่างระหว่างสังคม และความแตกต่างภายในสังคม

Max Weber (1864 - 1920 อ้างใน จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ 2524 : 59-63) ทำการศึกษาเรื่องการกระทำของมนุษย์ โดยให้คำจำกัดความการกระทำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เป็นแบบเปิดเผยและลึกลับ ซึ่งบุคคลผู้กระทำกำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัว ตามความคิดของ Max Weber ความเข้าใจในระบบความหมายเกิดขึ้นได้ 2 ประการ คือ

1. ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่งสามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

2. มีการเข้าใจสิ่งเร้า เราสามารถแสดงความรู้สึกออกมาด้วยตัวเราเองในการให้เหตุผล ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้กระทำ หรือว่าถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้ว อาจจะเข้าใจส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่ทำให้มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าไปมีส่วนร่วมที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อมนุษย์ ผู้สังเกตไม่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเห็นด้วยกับแนวความคิด หรือจุดมุ่งหมายชั้นสูงสุด หรือค่านิยมของผู้กระทำ แต่โดยสติปัญญาแล้วเราอาจเข้าใจสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องได้ อีกนัยหนึ่งการกระทำบางอย่างเกิดขึ้นจากผลของแรงกระตุ้น การเข้าใจแรงกระตุ้นสามารถถือได้ว่า เป็นการอธิบายสิ่งที่แท้จริง

ของการกระทำ เพราะว่าแรงกระตุ้นนั้นมีอยู่ในส่วนลึกของจิตใจผู้กระทำ และสำหรับผู้สังเกตนั้น แรงกระตุ้นเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรม

Max Weber กล่าวไว้ว่า การกระทำทางสังคม มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การกระทำที่มีเหตุผล (Rational) เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการอันเหมาะสมในอันที่จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่เลือกไว้อย่างมีเหตุผล การกระทำดังกล่าว มุ่งไปในด้านการเมืองเศรษฐกิจ และสังคม

2. การกระทำที่เกี่ยวกับค่านิยม (Valuable) เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการที่เหมาะสมเช่นกัน เพื่อจะทำให้ค่านิยมสูงสุดในชีวิตมีความสมบูรณ์พร้อม การกระทำเช่นนี้มุ่งไปในด้านจริยธรรมศาสนา และศีลธรรม เพื่อการดำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม

3. การกระทำตามประเพณี (Traditional) เป็นการกระทำที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงโดยยึดเอาแบบอย่างที่ทำกันมาตั้งแต่อดีตเป็นหลัก ในพฤติกรรมการกระทำตามประเพณี ไม่คำนึงถึงเหตุผล

4. การกระทำที่แย่งด้วยความเสน่หา (Affective) การกระทำแบบนี้คำนึงถึงอารมณ์และความผูกพันทางจิตใจระหว่างผู้กระทำกับวัตถุที่เป็นจุดมุ่งหมายของการกระทำ การกระทำเช่นนี้ไม่คำนึงถึงเหตุผลอย่างอื่นใดทั้งสิ้น นอกจากความรู้สึกส่วนตัว

2. แนวความคิดเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน

แนวความคิดเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน เป็นแนวความคิดหนึ่งที่ประเทศไทยได้รับเข้ามาจากประเทศทางตะวันตก เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2500 โดยมีความเชื่อกันว่า เป็นแนวความคิดที่ดีที่สุดในการนำไปพัฒนาชุมชนทั้งในชนบทและในเมือง (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2531 : 1) เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย เช่น

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526 : 1) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง การกระทำให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การ

เปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2531 : 2) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและความสุขของประชาชนด้วย

ความหมายของคำว่า ชุมชน

พัฒน์ บุณยรัตพันธุ์ (2517 : 91) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชน "มีปัจจัยอันเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น 3 ประการ คือ บริเวณชุมชน ประชาชน และระบบความสัมพันธ์ของประชาชน

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526 : 1) กล่าวว่า ชุมชน ความหมายอย่างหยาบ ๆ คือที่ที่มีคนอยู่มีความหมายตั้งแต่ขนาดโลก ประเทศ จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

Dunham (1958 อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2531 : 3) ให้ความหมายไว้ดังนี้ "ชุมชนหนึ่งคือ กลุ่มมนุษย์กลุ่มหนึ่ง ตั้งภูมิลำเนาอยู่ในอาณาเขตทางภูมิศาสตร์ที่ค่อนข้างแน่นอนและติดต่อกัน และมีส่วนสำคัญของชีวิตทั่ว ๆ ไปอย่างเดียวกัน ดังมองเห็นจากมารยาท ประเพณี ขนบธรรมเนียม และแบบแห่งการพูด

ความหมายของการพัฒนาชุมชน

Dunham (1958 อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2531 : 4) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาชุมชน คือ "การรวมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินการไปในแนวทางที่ตนต้องการโดยอาศัยการร่วมกำลังของประชาชนในชุมชนนั้น ในการช่วยเหลือตัวเอง และร่วมมือกันดำเนินงานแต่มักจะได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากหน่วยราชการหรือองค์กรอาสาสมัครอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังมีความหมาย ซึ่งเป็นแนวคิดในกลยุทธของการพัฒนาชุมชน ที่เป็นได้ทั้งกระบวนการ กรรมวิธี โครงการ และขบวนการ คือ

1) การพัฒนาชุมชนในฐานะที่เป็นกระบวนการ (Community Development as a Process) หมายถึง การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง อย่างมีระเบียบ ระบบและมีขั้นตอน การดำเนินงานจะต้องต่อเนื่องกัน จะขาดช่วงขาดตอนมิได้ นั่นคือ เมื่อครบขั้นตอนของกระบวนการอันหนึ่งแล้วก็จะนำไปสู่การเริ่มต้นของกระบวนการในกิจกรรมพัฒนาอื่นต่อไป

2) การพัฒนาชุมชนในฐานะที่เป็นกรรมวิธี (Community Development as a Method) เป็นการดำเนินงานที่จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้ชัดเจน และจะต้องกำหนดมรรควิธีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งด้วย โดยต้องตั้งอยู่บนความคิดริเริ่มการร่วมปฏิบัติช่วยรับผิดชอบของประชาชนอย่างมากที่สุด

3) การพัฒนาชุมชนในฐานะที่เป็นโครงการ (Community Development as aProgram) นอกจากจะต้องเป็นกระบวนการแล้ว ยังต้องยึดหลักวิธีการและเนื้อหาสาระโดยไม่ละทิ้งกระบวนการความร่วมมือของประชาชน และการต่อเนื่องของกิจกรรม ต้องกำหนดวัตถุประสงค์เนื้อหาสาระ ปริมาณของงาน พร้อมกำหนดมรรควิธีดำเนินงานเพื่อบรรลวัตถุประสงค์ด้วย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ ตามขีดความสามารถของตน

4) การพัฒนาชุมชนในฐานะเป็นขบวนการ (Community Development as a Movement) เป็นการนำเอาวิธีการพัฒนาชุมชนเข้าไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายใต้สถานการณ์ที่ประชาชนบังเกิดความเฉื่อยชา หรือไม่มีความตระหนักในปัญหาของชุมชน โดยต้องกระตุ้นให้ประชาชนเกิดแรงดลใจอย่างแก่กล้า (Emotional Dynamic) เพื่อให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนและแรงดลใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม วิธีการนี้การดำเนินงานอาจละเลยกระบวนการบางอย่างของการพัฒนาบ้างในระยะเริ่มแรกก็ได้ แต่ต้องกำหนดเป็นโครงการ พร้อมวิธีการปฏิบัติและขอบเขตปริมาณงานขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาชุมชนดังที่กล่าวมานี้ โดยสรุปจะเห็นได้ว่า การพัฒนาชุมชน จะต้องเกิดจากการดำเนินงานร่วมกันของประชาชนอย่างมีเป้าหมายเป็นขั้นตอนและมีลักษณะที่ต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางที่ตนต้องการ

183072

สำนักงานพัฒนาการเกษตร
สถาบันวิทยบริการเพื่อการพัฒนาบริหารการเกษตร
Library and Information Center NIDA

องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาชุมชน

ประเวศ วะสี (2535 : 7-9) ได้แสดงความเห็นไว้ในเรื่องนี้อย่างน่าสนใจ ในหัวข้อเรื่อง "องค์กรชุมชนกับกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน หัวใจของการพัฒนา" โดยเน้นให้เห็นว่า องค์ประกอบที่เป็นหัวใจของการพัฒนาชนบทแบบยั่งยืน ต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์กรชุมชน 2) ความรู้ 3) กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน

1) **องค์กรชุมชน** หมายถึง องค์กรที่ชาวบ้านก่อตั้งขึ้นเอง ไม่ใช่องค์กรที่ทางราชการไปจัดตั้งให้ การมีองค์กรชุมชน คือ ประชาธิปไตยในระดับ "รากหญ้า" ที่ใกล้ตัวชาวบ้านที่สุด ศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ปัญหาความยากจนและปัญหาอื่น ๆ ได้ดีขึ้น ดังนั้น รัฐบาลจึงควรออกกฎหมายรับรองความเป็นนิติบุคคลขององค์กรชุมชน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย

2) **ความรู้** หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับชุมชน เช่น ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ พืชพันธุ์และสัตว์ในท้องถิ่น วัฒนธรรม ปัญหาและการแก้ปัญหา ฯลฯ ซึ่งระบบการศึกษาทั้งหมดควรจะเข้ามาสร้างความรู้จริงเกี่ยวกับชนบท เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญของความยั่งยืนของสังคมชนบท

3) **กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน** เป็นการศึกษาเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาของชาวบ้านโดยชาวบ้านอย่างเป็นกระบวนการ อันได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การวินิจฉัยปัญหา การวิเคราะห์ทางเลือก และการตัดสินใจทางเลือกที่ถูกต้อง โดยกระบวนการนี้ จะทำให้ชาวบ้านสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดตามมา เพราะความเปลี่ยนแปลงทุกอย่างจะเป็นตัวแปรที่ถูกนำมาวิเคราะห์วินิจฉัยแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างปรับตัวไปได้เรื่อย ๆ

งานพัฒนาชุมชนตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) โดยยึดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน มีบทบาทและภารกิจ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน 2535 : 1-2)

1. การพัฒนาองค์กรและอาสาสมัครในระดับตำบลและหมู่บ้าน ได้แก่ กรรมการสภาตำบล คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้

2. การจัดระบบข้อมูลระดับหมู่บ้าน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน ฯลฯ เพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาชนบทและโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ

3. การสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาตำบลทั้งประจำปี และ 5 ปี รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากแผนฯ ดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตำบลแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

4. การให้การศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชนโดยเน้นกลุ่มสตรี เด็ก และเยาวชน กลุ่มอาชีพ และกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ให้รู้จักคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมชุมชน อันเป็นการปฏิบัติประชาธิปไตยระดับหมู่บ้าน

5. เป็นศูนย์กลางทางด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ในการศึกษาหารูปแบบทางการพัฒนาโดยยึดการมีส่วนร่วมของประชาชนให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้นำท้องถิ่น และประชาชน

6. ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนกับองค์กร อาสาสมัคร และผู้นำท้องถิ่น เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสตรี เด็ก เยาวชน อาชีพ เป็นต้น

วิธีการทำงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน

เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน โดยเป็นผู้กระตุ้นให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ ร่วมดำเนินงาน และสนับสนุนเท่านั้น ไม่ใช่เป็นผู้ลงมือดำเนินการแทนประชาชน เพราะต้องส่งเสริมให้เกิดขบวนการเรียนรู้ โดยอาศัยกลไกที่มีอยู่แล้ว ดังต่อไปนี้

1. องค์กรประชาชน กรรมการสภาตำบล กรรมการหมู่บ้าน เป็นองค์กรที่จะ

เป็นตัวแทนของประชาชนในการกำหนดปัญหา และแก้ไขปัญหา โดยเจ้าหน้าที่จะต้องให้การศึกษา และสร้างความเข้าใจ

2. ระบบข้อมูล ซึ่งได้แก่ กชช. 2 ค. จปฐ. แหล่งน้ำ เป็นเครื่องแสดงสภาพปัญหาของหมู่บ้าน และประชาชน ซึ่งพัฒนากร และ คปต. จะต้องให้การศึกษาแก่องค์กรประชาชน และประชาชนให้เข้าใจและยอมรับปัญหาที่ได้มาจากข้อมูลดังกล่าว

3. แผนพัฒนาตำบล พัฒนากรและ คปต. จะต้องสนับสนุนให้ กสต.วางแผนพัฒนาตำบลด้วยตนเองอย่างจริงจัง โดยให้การศึกษาในเรื่องการจัดทำแผนและงบประมาณที่รัฐจะสนับสนุน

4. กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน เป็นหัวใจสำคัญในการดึงให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยพัฒนากร และ กสต. มีหน้าที่ที่จะให้การศึกษาชุมชน ให้รู้ปัญหาแนวทางแก้ไขปัญหา และการที่รับการสนับสนุนของรัฐ โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล และสื่อต่าง ๆ

การพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ตามบทบาทหน้าที่และวิธีการทำงานของกรรมการพัฒนาชุมชนดังกล่าว กรมฯ ดำเนินการโดยส่งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ที่เรียกว่า พัฒนากรเข้าไปทำงานร่วมกับชาวบ้าน และนอกจากนั้น ยังได้สร้างอาสาสมัครชาวบ้านในตำบล หมู่บ้านนั้นเพื่อทำงานเป็นผู้ช่วยเหลือพัฒนากร เรียกอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ในระดับหมู่บ้าน และผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ในระดับตำบล โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของพัฒนากร และ อช. ผู้นำ อช. ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน 2535 : 9-11)

บทบาทหน้าที่ของพัฒนากร

1. พัฒนาองค์กร อาสาสมัคร และผู้นำท้องถิ่น

1.1 จัดตั้งและพัฒนาองค์กรประชาชน และอาสาสมัคร

1.2 ส่งเสริมความรู้ ความสามารถและเพิ่มพูนทักษะในการแก้ไขปัญหาชุมชน

1.3 ดำเนินการเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ในงานพัฒนา

1.4 กระตุ้น ยกย่อง เชิดชูเกียรติการทำงาน

1.5 ร่วมกับองค์กรประชาชนติดตามประเมินผลกิจกรรมการพัฒนา

2. จัดระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท

2.1 ดำเนินการให้มีการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทให้ถูกต้องและทันตามกำหนด

2.2 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์กรประชาชน ศึกษาวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท

2.3 สนับสนุนการจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน

2.4 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลระดับตำบล

2.5 จัดแสดงข้อมูลระดับตำบล และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.6 ใช้ศูนย์ข้อมูลระดับตำบลเป็นสถานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

3. ประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

3.1 ประชาสัมพันธ์ข้อมูล และความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

3.2 จัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

3.3 กำกับดูแล ให้การจัดทำโครงการประจำปีให้เป็นไปตามแผนพัฒนาตำบล

3.4 แนะนำ กสต. ปรับแผนพัฒนาตำบลให้สอดคล้องกับข้อมูล และสภาพปัญหาที่เป็นปัจจุบัน

3.5 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตำบลอย่างสม่ำเสมอ

4. ให้การศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน

4.1 ใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทเป็นเครื่องมือในกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเองของประชาชน

4.2 ใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหาของประชาชน

4.3 กระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

4.4 กระตุ้นให้องค์กรประชาชนได้เรียนรู้จากการติดตามและประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ

5. ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนกับองค์กรต่าง ๆ อาสาสมัคร และผู้นำท้องถิ่น

5.1 ศึกษาชุมชน

5.2 ร่วมกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา กับองค์กรประชาชน

5.3 ร่วมดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมกับองค์กรประชาชน

5.4 กระตุ้นให้องค์กรประชาชนได้เรียนรู้การประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ

5.5 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น

5.6 ประชาสัมพันธ์ผลงาน กิจกรรมพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

6. หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ

ตามบทบาทหน้าที่นี้ พัฒนากรจะทำงานได้ดี จะต้องมีลักษณะของนักพัฒนาที่ดี กล่าวคือ (พัฒน์ บุณยรัตพันธุ์ 2535 : 122-123)

1. มีความรู้ดี นอกจากความรู้พื้นฐานแล้ว ผู้ทำงานชุมชนต้องมีความรู้อีก 4 ประการคือ รู้เรื่องเดิมดี รู้เรื่องปัจจุบันดี รู้ปัญหาดี และรู้วิธีแก้ปัญหาดี

2. ไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้าม คือ เป็นผู้อยู่และทำงานกับชาวบ้านไม่ได้ เป็นผู้ที่ขาดความนับถือชาวบ้านและเป็นผู้เบียดเบียนชาวบ้าน

นอกจากนั้น พัฒนากรที่ทำงานอยู่ในหมู่บ้านจะต้องวางตัวเป็นแบบอย่างของคุณลักษณะของนักพัฒนา ดังนี้ (วารสารพัฒนาชุมชน 2536 : 59)

1. อ่อนน้อมถ่อมตนกับชาวบ้าน โดยการแสดงออกถึงการสัมมาคารวะ การไหว้ การไม่อวดตน ถือตนว่าเป็นข้าราชการ (ไม่ถือยศศักดิ์) และการมีจิตสำนึกที่จะช่วยคนยากจนคนด้อยโอกาส

2. การสร้างหรือเสาะหาผู้นำชุมชน (หมู่บ้าน) เพื่อเข้ามาร่วมทำงาน

3. การร่วมมือกับเพื่อนข้าราชการที่ทำงานในตำบล หมู่บ้านด้วยกัน ร่วมกันแสวงหาความร่วมมือจากองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และผู้นำอื่น ๆ

บทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. (กองพัฒนาอาสาสมัคร 2536 : 2-4)

ผู้นำ อช. จะมีบทบาทสำคัญใน 2 ลักษณะ คือ มีบทบาทเป็นแกนนำในการพัฒนา

หมู่บ้านตำบล โดยเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรร ประสานงาน และดำเนินการพัฒนาร่วมกับชาวบ้าน และมีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของพัฒนากร

สำหรับหน้าที่ของผู้นำ อช. มีดังนี้

1. จัดทำทะเบียนสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน ตำบล

2. เผยแพร่ทำความเข้าใจกับชาวบ้านให้ช่วยกันดูแลรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้านตำบล

3. ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้านในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อร่วมกับสร้างเสริมสาธารณสมบัติและสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนถือเป็นหน้าที่

4. ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้านในหมู่บ้านตำบล เพื่อร่วมกันซ่อมแซมปรับปรุงบำรุงรักษาสาธารณสมบัติให้มีสภาพใช้ประโยชน์ได้ดีตลอดไป

5. ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้านในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดูร่มรื่นสวยงามอยู่เสมอ

6. แจ้ง กม. กสด. และพัฒนากรทราบในกรณีที่สาธารณสมบัติชำรุดเสียหายเกินกำลังที่ชาวบ้านจะช่วยกันซ่อมแซมได้

7. ส่งเสริมชาวบ้านในหมู่บ้าน ตำบล เป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่มให้เข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภท เพื่อจะได้ร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาหมู่บ้าน ตำบลและเรียนรู้งานพัฒนา

8. ประสานงานระหว่างกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ตำบล ระหว่างชาวบ้านกับเจ้าหน้าที่ของทางราชการหรือหน่วยงานเอกชน

9. ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและครอบครัว เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นนักพัฒนาและมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำเพื่อผู้อื่น อันจะทำให้เกิดศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

10. ช่วยเหลือสนับสนุนในการให้การศึกษาแก่ชุมชน โดยผ่านองค์กรสตรี เด็ก เยาวชนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและกลุ่มอาชีพ

11. ช่วยเหลือ เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่องค์กรประชาชนเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตำบล

12. ช่วยเหลือพัฒนากรในเรื่องการจัดระบบข้อมูลของตำบล เพื่อใช้ในการวางแผนและให้การศึกษาแก่ชุมชนโดยใช้สถานที่ที่ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล

13. ช่วยเหลือสนับสนุนให้คำปรึกษาการดำเนินงานพัฒนาแก่กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาชีพ กลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชนและกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ

14. ช่วยประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมการปฏิบัติงานและผลงานที่ราษฎรได้ร่วมกันดำเนินการให้เป็นที่รู้จักแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรหรือเอกชนต่าง ๆ

15. เป็นผู้ประสานงานระหว่าง อช.ในตำบล

16. เป็นผู้แทนของ อช. ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

17. จัดทำแผนปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน

18. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย เช่น เป็นผู้ดูแลกิจกรรมในศูนย์ข้อมูลระดับตำบล และปฏิบัติงานธุรการของสำนักงานศูนย์ข้อมูลระดับตำบล เป็นต้น

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเรื่องที่ศึกษาดังกล่าว พอจะนำเสนอตามลักษณะตัวแปรดังนี้

3.1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

1. อายุ

ชัชรี มนูภัทราชัย (2522 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของเกษตรจังหวัดที่มีต่อหน่วยงานทางวิชาการเกษตร พบว่า เกษตรจังหวัดที่มีอายุมากมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานทางวิชาการเกษตรมากกว่าเกษตรจังหวัดที่มีอายุน้อย

นเรศ วงศ์สวัสดิ์ (2526 : 36) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของผู้นำท้องถิ่น ที่มีต่อโครงการสร้างงานในชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีห้าตำบลในเขต อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีอายุมากมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการสร้างงานในชนบทมากกว่าผู้นำท้องถิ่นที่มีอายุน้อย

ภมรรัตน์ สุธรรม (2533 : 72) ได้ศึกษาความรู้ และทัศนคติของประชาชนอำเภอเกาะพงันที่มีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่ง ดีกว่ากลุ่มอื่นๆ รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กลุ่มที่มีอายสงกว่า51 ปี และกลุ่มที่มีอาย 30 ปี และต่ำกว่า

ในขณะที่ผลการศึกษาของ ธุวนันท์ พุ่มพันธ์นานิช (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของเกษตรตำบลในภาคกลางต่อการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อเรื่องดังกล่าว

จากผลการศึกษานี้ น่าจะทำให้สามารถตั้งสมมติฐานของเรื่องที่จะศึกษาได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

2. การศึกษา

กมล โอ่เอี่ยม (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ใหญ่บ้านที่มีต่อการให้ความร่วมมือในงานการศึกษาผู้ใหญ่ด้านการส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีทัศนคติที่ดีต่อการให้ความร่วมมือในงานการศึกษาผู้ใหญ่ด้านการส่งเสริมการเกษตรมากกว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาสูง

ภัสสร สิมาชนท์ (2525 : บทคัดย่อ) ได้จัดทำรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาทัศนคติและค่านิยมของสตรีไทยเกี่ยวกับการสมรส พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติและค่านิยมที่ต่างกัน คือ การศึกษาน้อย (ต่ำกว่าปริญญาตรี) จะมีลักษณะที่ยึดมั่นในประเพณี มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

จรรจา สุวรรณทัต และคณะ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของ ปู่ ยา ตา ยาย และบิดามารดาที่มีต่อกันในเรื่องการอบรมเลี้ยงดูเด็ก และผลที่มีต่อพฤติกรรมบางประการของเด็ก พบว่าบิดามารดาที่มีระดับการศึกษาสูง มีทัศนคติต่อการอบรมเลี้ยงดูเด็กดีกว่าบิดามารดาที่มีการศึกษาปานกลางและต่ำ

มงคล ชาวเรือ (2525 : 48) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประธานสภาตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่องานโครงการสร้างงานในชนบท ปี 2524 พบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อโครงการสร้างงานในชนบท

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ก็ยังคาดว่า ผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาสูง มีทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองดีกว่า ผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจาก ผู้วิจัยเชื่อว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูง น่าจะมีโลกทัศน์ที่กว้าง พร้อมที่จะเข้าใจ และยอมรับการพัฒนาได้ดีกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

3. ประสบการณ์การเป็น อช., และผู้นำ อช.

ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่น่าจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติเพราะผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีโอกาสเรียนรู้ได้มาก ซึ่งประสบการณ์การเป็นผู้นำ อช. ในที่นี้ จะพิจารณา ถึงจำนวนปีที่เคยดำรงตำแหน่ง อช. หรือผู้นำ อช.

จากผลการศึกษาของ สมโภชน์ สุวรรณรัตน์ (2532 : 54) เรื่องทัศนคติของกรรมการสภาตำบลที่มีต่อโครงการ "สุพรรณบุรี" พบว่า กรรมการสภาตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมา เกิน 10 ปี จะมีทัศนคติที่ดีมาก (เห็นด้วยมาก) ต่อโครงการฯ มากกว่ากรรมการสภาตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยกรรมการสภาตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยส่วนใหญ่จะมีทัศนคติที่ดี (เห็นด้วย) ต่อโครงการฯ ส่วนกรรมการสภาตำบลที่มีประสบการณ์การทำงานมากส่วนใหญ่จะมีทัศนคติที่ดีมาก (เห็นด้วยมาก) ต่อโครงการฯ

ขวัญใจ สมรรคบุตร (2524 : 33) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ กรป.กลาง ที่มีต่องานอาสาพัฒนาชนบทของนิสิตนักศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2521-2523 พบว่า เจ้าหน้าที่ นพค. กรป.กลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานใน นพค.กรป.กลาง มาก ร้อยละ 63.64 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนิสิต นักศึกษาไปในบวกมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานใน นพค.กรป.กลาง น้อย ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนิสิต นักศึกษา ไปในทางบวก ร้อยละ 53.23 ส่วนในแง่ผลงานกลับเป็นไปในทางตรงกันข้าม คือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานใน นพค. กรป.กลาง มากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานอาสาพัฒนาของ นิสิต นักศึกษาไปในทางบวก ร้อยละ 57.58 น้อยกว่า คนที่มีประสบการณ์การทำงานใน นพค.กรป.กลาง น้อย ที่มีความคิดเห็นไปในทางบวกร้อยละ 62.90

สุกานดา บัณฑิตยารักษ์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของนักศึกษาพยาบาล ต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชนในชนบท พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์การใช้ชีวิตในชนบท จะมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชนในชนบท ดีกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การใช้ชีวิตในชนบท

ผลการศึกษาเรื่องทัศนคติของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อพุทธศาสนาและพระสงฆ์ ของนิพนธ์ เทียบทิพาบุญกร (2527 : บทคัดย่อ) พบว่า นิสิตที่มีประสบการณ์ในการเรียนวิชาพุทธศาสนา มีทัศนคติต่อพุทธศาสนา และพระสงฆ์ดีกว่านิสิตที่ไม่มีประสบการณ์ในการเรียนวิชาพุทธศาสนา

ในขณะที่ผลการศึกษาของ จรรจา สุวรรณทัต และคณะ (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า ปู่ ย่า ตา ยาย ที่มีประสบการณ์เลี้ยงดูเด็กมาก มีทัศนคติต่อการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ไม่แตกต่างจาก ปู่ ย่า ตา ยาย ที่มีประสบการณ์การเลี้ยงดูเด็กน้อย แต่บิดามารดาที่มีประสบการณ์การเลี้ยงดูเด็กน้อย จะมีทัศนคติต่อการอบรมเลี้ยงดูเด็กดีกว่า บิดามารดาที่มีประสบการณ์การเลี้ยงดูเด็กมาก

และผลการศึกษาของ สุวิทย์ วงษาไธ (2532 : บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2531 ปรากฏว่า นักเรียนที่มีประสบการณ์ในการเรียนวิทยาศาสตร์ 1 ปี มีเจตคติทางบวกต่อวิทยาศาสตร์ โดยส่วนรวมและเกือบทุกด้านมากกว่านักเรียนที่มีประสบการณ์ในการเรียนวิทยาศาสตร์ 2 ปี

จากที่กล่าวมานี้ พอจะตั้งสมมติฐานได้ว่า ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

4. ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

สมโภชน์ สุวรรณรัตน์ (2532 : 52) พบว่า กรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการ สุพรรณบุรี สูง จะมีทัศนคติที่ดีมาก (เห็นด้วยมาก) ต่อโครงการ โดยกรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการฯ ต่ำ จำนวนทั้งหมด 73 คน คิด

เป็นร้อยละ 33.2 มีทัศนคติที่ดี (เห็นด้วย) ต่อโครงการฯ ส่วนกรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการฯ สูง มีทัศนคติที่ดี (เห็นด้วย) ต่อโครงการฯ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และมีทัศนคติที่ดีมาก(เห็นด้วยมาก) ต่อโครงการฯ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1

จากการศึกษาของ เสริม ไชยณรงค์ (2531 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาตำบลที่มีต่อโครงการเตรียมชุมชน เพื่อรับบริการขั้นพื้นฐานในจังหวัดบุรีรัมย์ ช่วงปี 2527-2529 พบว่า กรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการฯ ด้านวัตถุประสงค์ ลักษณะของโครงการ และการดำเนินงานตามโครงการฯ มาก จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฯ ในลักษณะที่เห็นด้วย มากกว่า กรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการฯ น้อย

บวการ ลิมปะพันธุ์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่องานทะเบียนราษฎร์ พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทะเบียนราษฎร์ไม่ถูกต้องสมบูรณ์เนื่องจากประชาชนมีทัศนคติบางอย่างที่เป็นอุปสรรคคือ มีความรู้กฎหมายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร์เล็กน้อย จึงไม่เข้าใจหน้าที่ที่จะต้องกระทำตามกฎหมายการทะเบียนราษฎร์ เพราะการประชาสัมพันธ์ของรัฐอ่อน

ศิริทัยทิม พานิชพันธ์ (2527 : บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครต่อการวางแผนครอบครัว พบว่า อาจารย์ที่มีทัศนคติดีเนื่องจากมีความรู้เกี่ยวกับความหมายของการวางแผนครอบครัว

สุภาพร หลิวสกุล (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมต่อการจัดตั้งศาลครอบครัวในประเทศไทย พบว่า บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมส่วนใหญ่ มีทัศนคติเห็นด้วยกับการจัดตั้งศาลครอบครัวในประเทศไทย เนื่องจากการรับรู้เรื่องศาลครอบครัวมาก่อน (การรับรู้ หมายถึง การเคยได้ยิน ได้ฟัง การมีความเข้าใจ สนใจ ในเรื่องที่เกี่ยวกับศาลครอบครัวทั้งในประเทศและต่างประเทศ)

ส่วนการศึกษาของ โกวิน วิวัฒนพงศ์พันธุ์ (2527 : บทคัดย่อ) เรื่องทัศนคติและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอ ต่อกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน

พบว่า ความรู้ทางด้านการสาธารณสุขมูลฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน

กิ่งแก้ว อินหว่าง (2530 : 69) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของประธานกรรมการสภาตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่า ความรู้ความเข้าใจในหลักการพัฒนาชุมชนของประธานกรรมการสภาตำบล ไม่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร

ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช. น่าจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช.โดยตรง เนื่องจากผู้นำ อช. ที่มีความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน น่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งน่าจะส่งผลถึงทัศนคติที่ดีด้วย ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของผู้นำ อช. ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนในงานพัฒนาชุมชน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ย่อมจะทำให้ผู้นำ อช. ปฏิบัติงานได้ด้วยดี จึงน่าจะมีผลต่อทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนด้วยเช่นกัน

ในการวิจัยครั้งนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

5. การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

ในสังคมไทย การติดต่อสัมพันธ์กัน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ จะเห็นได้ว่า ส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการติดต่อสัมพันธ์หรือการยอมรับในตัวบุคคลมากกว่าหลักการ การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน คือ ตัวพัฒนากร จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ จากผลการศึกษาของ สุทธิพงศ์ แสงมณี (2524 : 43) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร ในท้องถิ่น 3 จังหวัดภาคใต้ พบว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีการติดต่อกับพัฒนากรมาก จะมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรไปในทางที่ดี มากกว่าผู้นำท้องถิ่นที่มีการติดต่อกับพัฒนากรน้อย

นเรศ วงศ์สวัสดิ์ (2526 : 39) พบว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลมากครั้ง จะมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการสร้างงานในชนบทมากกว่าผู้นำท้องถิ่นที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐน้อยครั้ง

สุชัย อรรคธรรม (2525 : 116-118) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และประชาชนในจังหวัดชัยภูมิ ที่มีต่องานสาธารณสุขมูลฐาน พบว่าการรู้จักคุ้นเคยของประชาชนกับ อสม. มีผลทำให้ประชาชนมีทัศนคติที่แตกต่างกันต่อการปฏิบัติงานของอสม.ในกิจกรรมต่างๆ 8 กิจกรรม ดังนี้

ประชาชนกลุ่มที่รู้จักคุ้นเคยกับ อสม. มีทัศนคติในทางที่ดีสูงกว่า กลุ่มอื่นใน กิจกรรม 3 กิจกรรมคือ กิจกรรมโภชนาการ การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และการจัดหาน้ำสะอาด การอนามัยแม่และเด็ก และการแผนครอบครัว

ประชาชนที่รู้จักแต่ไม่คุ้นเคยกับ อสม. มีทัศนคติในทางที่ดีสูงกว่ากลุ่มอื่นใน กิจกรรม 3 กิจกรรมเช่นกัน คือ กิจกรรมการให้ภูมิคุ้มกันโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การจัดหายาที่จำเป็นไว้ใช้ในหมู่บ้าน

ในขณะที่ประชาชนที่ไม่รู้จัก อสม. มีทัศนคติในทางที่ดีสูงกว่าทุกกลุ่ม ใน 2 กิจกรรม คือกิจกรรมการควบคุมโรคติดต่อในท้องถิ่น และการสุขศึกษา

ผลการศึกษาของขวัญใจ สมรรคบุตร (2524 : 34-36) พบว่า เจ้าหน้าที่ นพค.กรป.กลาง ที่มีการติดต่อกับนิสิต นักศึกษาบ่อยครั้ง เห็นด้วยว่า นิสิต นักศึกษา มีการปฏิบัติงานดีมากกว่า เจ้าหน้าที่ นพค.กรป.กลาง ที่มีการติดต่อกับนิสิต นักศึกษาน้อยครั้ง แต่ในแง่ของผลงานนั้นกลับพบว่า เจ้าหน้าที่ นพค.กรป.กลาง ที่มีการติดต่อกับนิสิต นักศึกษาบ่อยครั้ง เห็นด้วยว่า ผลงานอาสาพัฒนาชนบทของนิสิต นักศึกษา เป็นประโยชน์อย่างมากต่อชาวบ้าน และส่งเสริมงานของ นพค.กรป.กลาง น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ นพค.กรป.กลาง ที่มีการติดต่อกับนิสิต นักศึกษาน้อยครั้ง

ในขณะที่ เผด็จ เอมวงศ์ (2529 : 81-82) พบว่า เกษตรกรหัวหน้าครัวเรือนที่มีระดับการติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมาก จะมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงระดับพื้นที่ลุ่มน้ำผาง-น้ำปุน ในทางที่เห็นด้วย สูงกว่า เกษตรกรหัวหน้าครัวเรือน

ที่มีระดับการติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องน้อย แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีระดับการติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมากหรือน้อยไม่ทำให้ความคิดเห็นต่อโครงการแตกต่างกัน

สุชาติ ธีระสวัสดิ์ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่รู้จักคุ้นเคยและไม่รู้จักคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ตำรวจบนสถานีตำรวจ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงตั้งสมมติฐานว่า การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

3.2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

1. ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

อุบล ภัศระ (2535 : 54) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครมัธยมศึกษา พบว่า จากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ทั้งการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.12 และ 0.06 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะพฤติกรรมการทำงานที่ครูประเมินตนเอง

จินตนา จันทร์อาราม (2536 : 157-158) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขต่อภาวะทุพโภชนาการของเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชนแออัดของกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตความรับผิดชอบของศูนย์บริการสาธารณสุข 47 คลองขวาง และ 48 นาควัชระอุทิศ ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขในเขตพื้นที่ของศูนย์ 47 คลองขวาง มีทัศนคติที่ดีต่อโครงการโภชนาการโดยเฉลี่ยน้อยกว่า อาสาสมัครสาธารณสุขของศูนย์ 48 นาควัชระอุทิศ โดยมีทัศนคติที่แตกต่างกันในเรื่องการชั่งน้ำหนักเด็กที่มีภาวะทุพโภชนาการไม่จำเป็นต้องทำทุกเดือน และการปฏิบัติงานตามกิจกรรมของโครงการโภชนาการ สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการวางแผน ซึ่งทัศนคติต่อโครงการดังกล่าวมีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่แตกต่างกัน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน เขตชานเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

2. อายุ

ประภาส ศิลปรัศมี (2537 : 59) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุสูงจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนได้ดีกว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

3. การศึกษา

ทรงธรรม อัลภาชน์ (2533 : 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติการวางแผนครอบครัวของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูง จะปฏิบัติการวางแผนครอบครัวมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ

มณีรัตน์ ลิ่มสิบเชื้อ (2521 : 97) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง จะมีระดับการศึกษาสูงกว่า ป.4 แต่คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ จะมีการศึกษาระดับ ป.4 เท่านั้น

จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงตั้งสมมติฐานว่า ผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่ามีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองมากกว่าผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า

4. ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช.

จตุพร วัฒยากร (2532 : 74) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยอมรับการใช้ข้าวพันธุ์ดีของเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำนา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

5. ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ประภาส ศิลปรัศมี (2531 : 84) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมาก จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ได้ดีกว่าผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองน้อย

ทรงธรรม อัลภาชน์ (2533 : 54) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานการวางแผนครอบครัวของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการวางแผนครอบครัวมาก จะปฏิบัติการวางแผนครอบครัวมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการวางแผนครอบครัวน้อย

นงวัย โสภาคะยัง (2532 : 103) ศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อระดับความร่วมมือในการบำรุงรักษาระบบชลประทานในไร่นา : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการชลประทานอ่างเก็บน้ำห้วยแอ่งจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้น้ำ มีผลกระทบต่อระดับความร่วมมือในการบำรุงรักษาระบบชลประทานในไร่นา

อัญชนา หิรัญพฤกษ์ (2533 : 96) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพัฒนากร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร

การศึกษาครั้งนี้ จึงเชื่อว่า ความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยตั้งสมมติฐานว่า ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

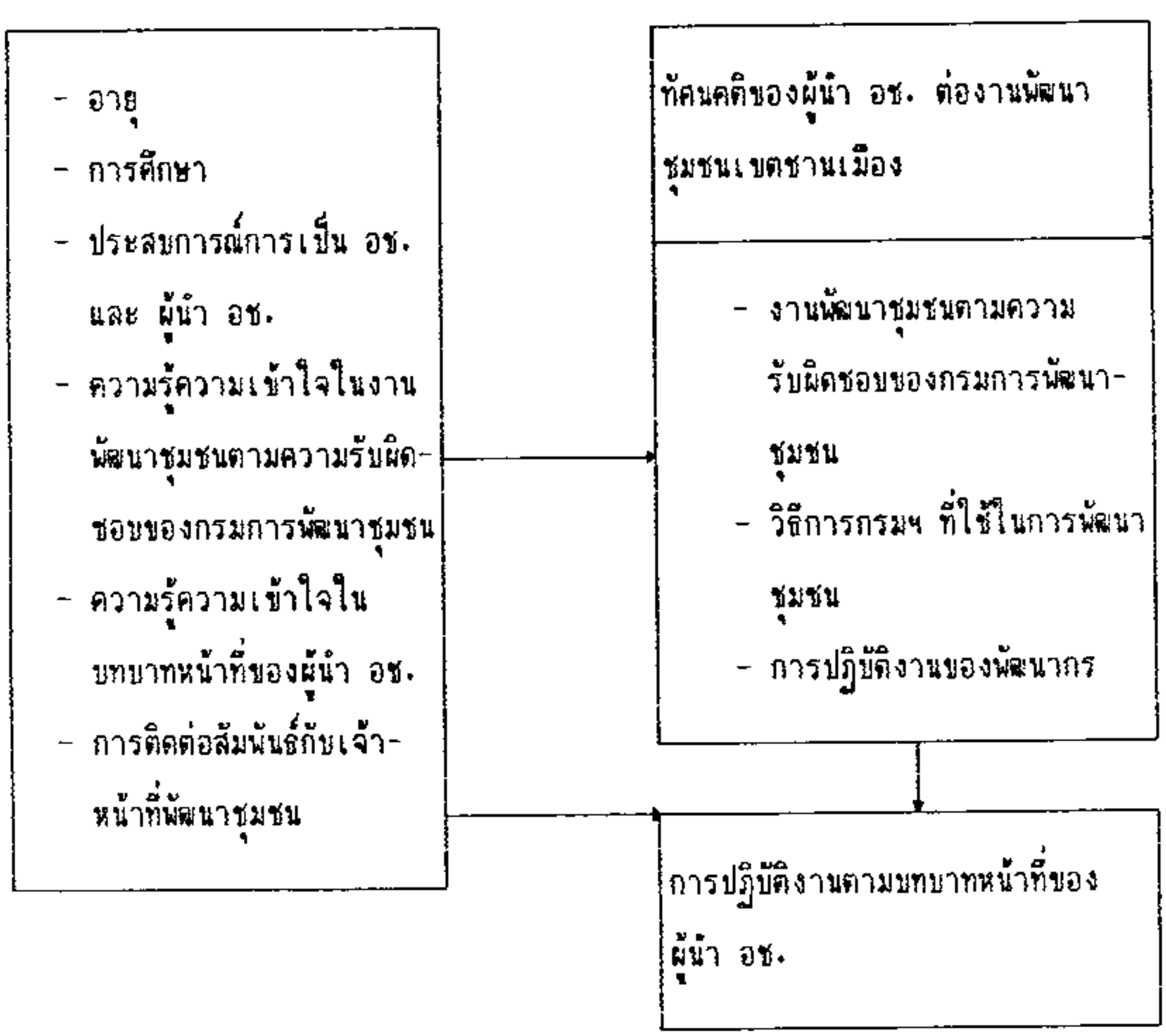
6. การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

นาถเฉลียว ยังนันทวัฒนา และ วิมลชัย ดำปุ้ย (2536 : 46) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบล พบว่า ศูนย์เยาวชนตำบลที่สมาชิกมีความเชื่อมั่นและผูกพันในองค์กรสูง จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า ศูนย์เยาวชนตำบลที่สมาชิกมีความเชื่อมั่นและผูกพันในองค์กรต่ำ

ฝ่ายวิจัยและประเมินผล กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน (2529 : 69) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกขององค์กรสตรีในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะ กพสม. พบว่า การติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนของ กพสม. ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยก็ยังมีความเชื่อว่า การติดต่อสัมพันธ์น่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน จึงได้ตั้งสมมติฐานว่า การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

กรอบแนวคิดของเรื่องที่จะศึกษา



นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

1. ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) หมายถึง ประชาชนในหมู่บ้าน ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี มีจิตใจเสียสละ เป็นที่ยอมรับของประชาชนภายในหมู่บ้าน ซึ่งคณะกรรมการหมู่บ้าน คัดเลือกให้เป็นผู้นำทางด้านการพัฒนาในระดับหมู่บ้าน เรียกว่า อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) หมู่บ้านละ 2 คน ชาย 1 คน หญิง 1 คน และคณะกรรมการสภาตำบลจะทำการคัดเลือก ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) จาก อช. ทุกหมู่บ้านในตำบล จำนวน 2 คน ชาย 1 คน หญิง 1 คน เป็นผู้นำทางด้านการพัฒนาในระดับตำบล

2. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. หมายถึง การที่ผู้นำ อช.ทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานอาสาพัฒนาชุมชน 18 ประการ ร่วมกับเจ้าหน้าที่และประชาชนในตำบล หมู่บ้าน

3. ทัศนคติของผู้นำ อช. ต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง หมายถึง ความคิดความเชื่อเชิงประเมินค่า ความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบ และแนวโน้มของผู้นำ อช. ที่จะตอบสนอง ทั้งในทางสนับสนุนหรือต่อต้านต่องานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน วิธีการที่กรมฯ ใช้ในการพัฒนาชุมชน และการปฏิบัติงานของพัฒนากรในเขตชานเมือง

4. ประสบการณ์การเป็น อช. และ ผู้นำ อช. หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้นำ อช. เคยปฏิบัติงานในฐานะ อช. หรือผู้นำ อช. โดยระบุเป็นจำนวนปี

5. ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้นำ อช.เกี่ยวกับงานตามบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน 6 ประการ

6. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้นำ อช. เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานอาสาพัฒนาชุมชน 18 ประการ

7. การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หมายถึง การที่ผู้นำ อช. มีโอกาสได้พบปะ ติดต่อ กับพัฒนากรทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยนับเป็นจำนวนครั้ง

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานโดยมีเหตุผลเบื้องหลัง ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

ผู้นำ อช. เป็นผู้ที่คณะกรรมการสภาตำบลคัดเลือกจาก อช. ซึ่งเป็นคนในหมู่บ้าน อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ ดังนั้น ผู้นำ อช. จึงมีอายุตั้งแต่วัยรุ่น จนถึงวัยชรา คือ 60 ปีขึ้นไป การที่คนมีอายุแตกต่างกัน ย่อมจะมีความคิด ความสนใจ และความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมแตกต่างกัน งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ทำขึ้นเพื่อการพัฒนาตนเอง และสังคม ผู้นำ อช.ที่มีอายุมาก อยู่ในชุมชนมานาน ย่อมมีความผูกพันกับชุมชน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและได้รับการยกย่อง ยอมรับจากชุมชนมากกว่า จึงน่าจะมีความคิด ความรู้สึกรับผิดชอบตลอดจนทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนดีกว่าคนที่มีอายุน้อยดังนั้น ผู้วิจัยจึงเชื่อว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

สมมติฐานที่ 2 ผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่า มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองมากกว่าผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า

ผู้ที่มีการศึกษาระดับที่แตกต่างกัน ย่อมจะมีความสามารถในการทำความเข้าใจกับเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และสังคมได้แตกต่างกันโดยคนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า จะทำความเข้าใจได้รวดเร็วเป็นระบบและเล็งเห็นประโยชน์ได้กว้างไกลกว่า ซึ่งก็น่าจะทำให้เกิดมีทัศนคติที่ดีมากกว่าคนที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์การเป็น อช. และ ผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

งานพัฒนาชุมชนตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. เป็นงานที่ทำเพื่อประโยชน์ของคนในตำบลหมู่บ้าน เป็นการแก้ไขปัญหาของตำบล หมู่บ้าน ผู้ที่ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมาเป็น

เวลานาน ๆ ย่อมจะได้รับการยอมรับ ยกย่องจากคนในตำบล หมู่บ้าน ในฐานะผู้นำทางด้านการพัฒนา ผู้นำ อช.ที่มีประสบการณ์การเป็น อช. และ ผู้นำ อช. มานาน จึงน่าจะมีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองมากกว่าผู้นำ อช. ที่มีประสบการณ์การเป็น อช. และ ผู้นำ อช.น้อย

สมมติฐานที่ 4 ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

สมมติฐานที่ 5 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

งานพัฒนาชุมชน เป็นงานที่ทำเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน โดยเน้นให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งผู้นำ อช.เป็นผู้ที่คัดเลือกจากผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน รวมทั้งงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ก็เป็นงานที่ทำเพื่อมุ่งหวังที่จะให้เกิดประโยชน์กับคนในชุมชน โดยพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง ซึ่งมีผลงานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนสมมติฐานนี้ เช่น ผลงานวิจัยของ สมโภชน์ สุวรรณรัตน์ (2532 : 52) พบว่า กรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการสุพรรณบุรีสุข จะมีทัศนคติที่ดีมากต่อโครงการ และผลการวิจัยของศรีทับทิม พานิชพันธ์ (2527 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีทัศนคติที่ดีต่อการวางแผนครอบครัว เนื่องจากมีความรู้เกี่ยวกับความหมายของการวางแผนครอบครัว

สมมติฐานที่ 6 การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

ตามลักษณะของสังคมไทย มักจะเชื่อถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการ ผู้นำ อช.ที่มีโอกาสได้รู้จัก คุ้นเคย ติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมาก น่าจะมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำความเข้าใจกับงานพัฒนาชุมชนได้มากกว่าผู้นำ อช. ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่น้อย และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่า ส่วนใหญ่การติดต่อสัมพันธ์จะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติผู้วิจัยจึงเชื่อว่า การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

สมมติฐานที่ 7 ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ผู้วิจัยเห็นว่าผู้นำ อช.ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง น่าจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ได้ดีกว่า เนื่องจากงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.เป็นงานที่ผู้นำ อช.มีอิสระที่จะทำหรือไม่ทำก็ได้ เพราะเป็นงานอาสาสมัคร ไม่มีค่าจ้าง ไม่มีกฎหมายบังคับ การที่ผู้นำ อช.จะทำหรือไม่ทำส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับตัวของผู้นำ อช.เป็นสำคัญ การศึกษาครั้งนี้จึงเชื่อว่า ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

สมมติฐานที่ 8 อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ผู้นำ อช.ที่มีอายุมาก ย่อมจะมีส่วนได้รับรู้สภาพปัญหา และการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านรวมทั้งรู้ข้อมูลของหมู่บ้าน มากกว่าผู้นำ อช.ที่มีอายุน้อย ดังนั้น จึงน่าที่จะเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน และเป็นผู้หนึ่งที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไข เมื่อได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำ อช. ที่มีอายุมาก จึงน่าจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ดีกว่าผู้นำ อช.ที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 9 ผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่า ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ได้ดีกว่าผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่า

การทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้คนมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น โดยเฉพาะงานพัฒนาชุมชนบางเรื่อง เช่น การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ฯลฯ ซึ่งเป็นงานหนึ่งตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่า จึงน่าจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่าผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 10 ประสบการณ์การเป็น อช. และ ผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

การทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานในหน้าที่เป็นเวลานาน ย่อมจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะงานพัฒนาตำบล หมู่บ้านตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำแก่กลุ่ม องค์กรต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรม ผลงานของราษฎร การประสานงานระหว่าง อช.ในตำบล เป็นต้น ผู้นำ อช.ที่มีประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช. มาเป็นเวลานาน จึงน่าจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่าผู้นำ อช.ที่มีประสบการณ์การเป็น อช. และ ผู้นำ อช. มาน้อย

สมมติฐานที่ 11 ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

สมมติฐานที่ 12 ความรู้ความเข้าใจในงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้น แต่ละคนย่อมจะมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไป ตามสถานภาพ และการที่แต่ละคนจะปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ได้ถูกต้อง จะต้องมีความเข้าใจในสถานภาพและบทบาทหน้าที่ตามสถานภาพนั้น ๆ การเป็นผู้นำ อช. ซึ่งเป็นผู้นำทางด้านการพัฒนาในตำบล ผู้นำ อช. จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาในตำบลหมู่บ้าน และ

ยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. จึงจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าผู้นำ อช. ที่มีความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนและมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองแตกต่างกัน น่าจะสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้แตกต่างกันด้วย

สมมติฐานที่ 13 การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ในสังคมไทยนอกจากจะมีลักษณะที่เชื่อถือตัวบุคคลดังที่กล่าวแล้ว ยังมีลักษณะของความเกรงใจซึ่งกันและกัน การที่ผู้นำ อช. ได้รู้จักและมีการติดต่อ พูดคุยกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของทางราชการ จะทำให้ผู้นำ อช. มีความรู้สึกเกรงใจ เมื่อเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนชักชวน หรือแนะนำให้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ย่อมจะทำให้ผู้นำ อช. ปฏิบัติตาม การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่แตกต่างกัน จึงน่าจะทำให้ผู้นำ อช. มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แตกต่างกันด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. และกับทัศนคติของผู้นำ อช. ต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง ในบทนี้จะได้ทำการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) ในเขตจังหวัดนครปฐม ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ อช. ประจำปี 2536-2537 ซึ่งมีจำนวน 204 คน เป็นชาย 102 คน หญิง 102 คน จากเขตพัฒนาตำบล 102 ตำบล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร 2525 : 10)

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

n = ขนาดของตัวอย่างประชากร

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนเท่าที่จะยอมรับได้ (ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากตัวอย่างประชากร)

ผลจากการคำนวณตามสูตร ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 134 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage random Sampling) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สนใจที่จะศึกษาให้ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนครปฐม ดังนั้น จึงศึกษาทุกอำเภอ โดยสุ่มตัวอย่างอำเภอละ 60 % ของจำนวนผู้นำ อช.ในอำเภอนั้น ๆ สำหรับการเลือกตำบลที่จะศึกษาในแต่ละอำเภอ ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 60 % ของตำบลที่มีอยู่ในอำเภอนั้น ๆ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างของผู้นำ อช. ที่ศึกษา ก็คือ ผู้นำ อช. ที่อยู่ในตำบลที่สุ่มได้ ดังนี้

รายชื่ออำเภอ	จำนวนตำบลรวม	จำนวนประชากร	จำนวนตำบลตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมืองนครปฐม	24	48	15	30
2. อำเภอสามพราน	15	30	10	20
3. อำเภอนครชัยศรี	24	48	16	32
4. อำเภอบางเลน	15	30	10	20
5. อำเภอกำแพงแสน	15	30	10	20
6. อำเภอดอนตูม	6	12	4	8
7. กิ่ง อ.พุทธมณฑล	3	6	2	4
รวม	102	204	67	134

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้นำ อช. ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ การศึกษา การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และประสบการณ์ของผู้นำ อช.ในงานพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นข้อคำถามทั้งแบบปลายเปิดและปลายปิด

เรื่องการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่นั้น ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 3 ข้อ คือ การที่ผู้นำ อช.ติดต่อพูดคุยกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การทำกิจกรรมพัฒนาชุมชนร่วมกัน ตลอดจนการพบกันตามงานประเพณีต่าง ๆ ในการให้ค่าคะแนนกำหนด ไว้ดังนี้

- ไม่เคยติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่เลย	0 คะแนน
- เคยติดต่อสัมพันธ์ 1 ครั้งถึงจำนวนครั้งเฉลี่ย	1 คะแนน
- เคยติดต่อสัมพันธ์สูงกว่าจำนวนครั้งเฉลี่ย	2 คะแนน

ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงสุดจะได้ 6 คะแนน และต่ำสุด คือ 0 คะแนน

2. แบบวัดความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ข้อคำถามส่วนนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนให้ครอบคลุมงานพัฒนาชุมชนที่กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบ รวม 6 ประการ ได้แก่

- การพัฒนาองค์กรและอาสาสมัครในระดับตำบล หมู่บ้าน
- การจัดระบบข้อมูลระดับหมู่บ้าน
- การสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- การให้การศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน
- ศึกษาหารูปแบบทางการพัฒนาโดยยึดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนกับประชาชน องค์กรประชาชน

ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ มีทั้งข้อคำถามที่ถูกและผิดคละกัน การให้คะแนนถ้าตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และตอบผิดได้ 0 คะแนน

3. แบบวัดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นครอบคลุมความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ 18 ประการของผู้นำ อช. ได้แก่

- การจัดทำทะเบียนสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน ตำบล
- ทำความเข้าใจกับชาวบ้านให้ช่วยกันดูแลสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน ตำบล
- ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้าน เพื่อสร้างเสริมสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน ตำบล
- ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้าน เพื่อซ่อม ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณสมบัติ
- ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้าน ปรับปรุงรักษาสภาพแวดล้อมหมู่บ้าน
- แจ้ง กม. กสต. พัฒนากรทราบในกรณีสาธารณสมบัติชำรุด เสียหาย เกินกำลังที่ชาวบ้านจะช่วยกันซ่อมแซมได้
- ส่งเสริมชาวบ้าน กลุ่มชาวบ้าน ให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน
- ประสานงานระหว่างกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในหมู่บ้าน และระหว่างชาวบ้านกับเจ้าหน้าที่
- ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและครอบครัว เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นนักพัฒนา
- ช่วยเหลือสนับสนุนในการให้การศึกษาแก่ชุมชน
- ช่วยเหลือ เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่องค์กรประชาชนเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตำบล
- ช่วยเหลือพัฒนากรในเรื่องการจัดระบบข้อมูลของตำบล
- ช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษาการดำเนินงานพัฒนาแก่กลุ่มต่าง ๆ ในตำบล
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของราษฎรให้เป็นที่ปรากฏ
- ประสานงานระหว่าง อช.ในตำบล
- เป็นผู้แทนของ อช. ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- จัดทำแผน และผลการปฏิบัติงานประจำเดือน

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย เช่น การดูแลกิจกรรมในศูนย์ข้อมูล ฯลฯ

ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ มีทั้งข้อคำถามที่ถูกและผิดคละกัน การให้คะแนนถ้าตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และตอบผิดได้ 0 คะแนน

4. แบบวัดทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช.ในเขตชานเมือง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้หลักการสร้างแบบวัดทัศนคติของ Likert โดยให้ครอบคลุมใน 3 เรื่อง คือ งานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน วิธีการที่กรมฯ ใช้ในการพัฒนาชุมชน และการปฏิบัติงานของพัฒนากรในท้องที่ จำนวน 20 ข้อ

แบบวัดทัศนคติที่สร้างขึ้น มีทั้งประโยคเชิงบวกและลบคละกันไป สำหรับการให้คะแนนคำตอบ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนประโยคเชิงบวก ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

การให้คะแนนประโยคเชิงลบ จะให้คะแนนกลับกันกับการให้คะแนนประโยคเชิงบวก คะแนนรวมของทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช.ในเขตชานเมือง (20 ข้อ) จึงอยู่ในระหว่าง 1-100 คะแนน คะแนนรวมที่มากกว่า แสดงถึงทัศนคติที่ดีมากกว่า

5. แบบวัดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้นำ อช. ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดทั้ง 17 กิจกรรม ในการให้คะแนนการปฏิบัติงานของผู้นำ อช. แต่ละข้อกำหนดไว้ ดังนี้

ไม่ได้ปฏิบัติ	0	คะแนน
ปฏิบัติ 1 ครั้งถึงจำนวนครั้งเฉลี่ย	1	คะแนน
ปฏิบัติมากกว่าจำนวนครั้งเฉลี่ย	2	คะแนน

คะแนนรวมของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. (17 กิจกรรม) จึงอยู่ในช่วง 0 - 34 คะแนน

การทดสอบเครื่องมือ

แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกชุด ได้ผ่านการตรวจสอบความแม่นตรงแบบเฉพาะหน้า (Face Validity) โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ อาจารย์ที่ปรึกษา พัฒนาการจังหวัดนครปฐม และหัวหน้าฝ่ายพัฒนาอาชีพ กองพัฒนาสังคมฯ กรมการพัฒนาชุมชน ตรวจสอบความแม่นตรงในเนื้อหาแบบคร่าว ๆ และนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (pre-test) กับผู้นำ อช. 20 คน ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจนเหมาะสมขึ้น และเพื่อคัดเลือกข้อความที่ดีไว้ก่อนนำไปใช้จริง

แบบวัดความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน สร้างขึ้นโดยมีข้อคำถามที่ครอบคลุมงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน 6 ประการ มีข้อคำถามทั้งถูกและผิด จำนวน 25 ข้อ หลังการทดลองใช้แบบวัด ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถแยกคนที่มีความรู้แตกต่างกันได้ จำนวน 11 ข้อ

แบบวัดความรู้ความเข้าใจในงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. สร้างขึ้นโดยมีข้อคำถามที่ครอบคลุมงานตามบทบาทหน้าที่ ผู้นำ อช. 18 ประการ มีข้อคำถามทั้งถูกและผิด จำนวน 20 ข้อ หลังการทดลองใช้แบบวัด ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถแยกคนที่มีความรู้แตกต่างกันได้ จำนวน 10 ข้อ

แบบวัดทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน สร้างขึ้นโดยมีข้อคำถามครอบคลุมงานพัฒนาชุมชน 3 ด้าน โดยมีข้อความด้านบวกและด้านลบคละกัน จำนวน 25 ข้อ หลังการทดลองใช้แบบวัด นำผลที่ได้มาหาความสอดคล้องภายใน และคัดเลือกประโยคที่มีความสอดคล้องภายในสูงไว้จำนวน 20 ข้อ

แบบวัดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. สร้างขึ้นโดยมีข้อคำถามที่ครอบคลุมงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. 18 ประการ หลังจากการทดลองใช้แบบวัดแล้ว ได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถแยกคนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ จำนวน 17 ข้อ

แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ของแบบวัดทัศนคติเท่ากับ .8241 ด้วยสูตร Alpha Coefficient และค่าความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ของแบบวัดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. เท่ากับ .7225 ด้วยสูตร Alpha Coefficient

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงร่าง (structured interview) สัมภาษณ์ผู้นำ อช. เป็นรายบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 134 คน โดยขอความร่วมมือจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครปฐม เพื่อขอให้อาสาพัฒนาและพัฒนากรไปสัมภาษณ์ผู้นำ อช. ตามที่สุ่มตัวอย่างไว้แล้ว ร่วมกับผู้วิจัย (ปรากฏว่าได้แบบสอบถามครบจำนวน 134 ชุด แต่แบบสอบถามที่ตอบครบถ้วน สมบูรณ์ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 121 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.29 ของผู้ถูกสัมภาษณ์)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนผู้นำ อช. ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แยกตามอำเภอ

พื้นที่	จำนวนที่ต้องการ	จำนวนที่นำมาใช้	ร้อยละของจำนวนที่ต้องการ
อ. เมืองนครปฐม	30	29	96.67
อ. สามพราน	20	17	85.0
อ. นครชัยศรี	32	32	100.0
อ. บางเลน	20	17	85.0
อ. กำแพงแสน	20	17	85.0
อ. ดอนตูม	8	5	62.25
กิ่ง อ.พุทธมณฑล	4	4	100.0
รวม	134	121	90.29

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. วิเคราะห์และนำเสนอโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาต่างระดับกัน และความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาต่างระดับกัน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - test หรือ One - Way Analysis of Variance)

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. กับตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การเป็น อช. ผู้นำ อช. ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. และการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.กับตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง อายุ ประสบการณ์การเป็น อช.และผู้นำ อช.ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. และการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของผู้นำ อช. ต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ในเขตจังหวัดนครปฐมที่ต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นผู้นำ อช.จำนวน 134 คน ในเขตจังหวัดนครปฐม เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้ทั้ง 134 ชุดมาทำการตรวจสอบปรากฏว่า ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 121 ชุด มีผลการวิจัยนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการพรรณาประกอบตารางแจกแจงความถี่อัตราส่วนร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน ของผู้นำ อช.ในเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. โดยพรรณาประกอบตารางแจกแจงความถี่ อัตราส่วนร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3 เสนอผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้นำ อช. จังหวัดนครปฐมจำนวน 121 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.1 และเพศหญิง ร้อยละ 47.9 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี และ 30-39 ปี (29.7 % และ 28.9 % ตามลำดับ) โดยมีอายุเฉลี่ย 41 ปี อายุสูงสุด คือ 64 ปีและต่ำสุด 21 ปี

ระดับการศึกษา ผู้นำ อช. ส่วนมาก (60.3 %) จบการศึกษาชั้นประถมปีที่ 4 หรือต่ำกว่า รองลงมา (19.8 %) คือ ป. 6 หรือ ป. 7 นอกนั้น (9.9 %) จบการศึกษาชั้น ม.3 และ ม.6 หรือ สูงกว่าในจำนวนที่เท่ากัน

สถานภาพสมรส มีผู้นำ อช. จำนวนถึงร้อยละ 78.5 ที่แต่งงานแล้ว และยังอยู่ด้วยกัน มีเพียงร้อยละ 5.8 ที่แยกกันอยู่หรือหย่าร้าง และร้อยละ 15.7 ที่ยังโสด (ตารางที่ 2)

สภาพทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า (ตารางที่ 3) การประกอบอาชีพหลักของผู้นำ อช. ส่วนใหญ่เป็นด้านการเกษตร โดยพบมากที่สุดถึงร้อยละ 66.1 (ทำนา, ทำไร่, ทำสวน และเลี้ยงสัตว์) รองลงมาก็คือ อาชีพรับจ้าง และอาชีพค้าขาย (15.7 % และ 11.6 % ตามลำดับ)

รายได้ เมื่อศึกษาจากรายได้ก่อนหักรายจ่ายของกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่า (ตารางที่ 2) ร้อยละ 95.9 มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท โดยส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001-50,000 บาท รองลงมาคือ 50,000 - 100,000 บาท (37.2 % และ 32.2 % ตามลำดับ) โดยเฉลี่ย กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ 116,107 บาท ผู้นำ อช. ที่มีรายได้สุงสุดมีรายได้สูงถึง 800,000 บาท และผู้นำ อช.ที่มีรายได้น้อยที่สุด มีรายได้เพียง 1,000 บาท

2. ประสบการณ์ของผู้นำ อช. (ตารางที่ 4) มีผู้นำ อช. เพียง 4 คนเท่านั้นที่ไม่เคยเป็น อช.มาก่อน โดยร้อยละ 32.2 จะเป็น อช. มาแล้วประมาณ 1 ปี รองลงมาคือประมาณ 2 ปี และสูงกว่า 5 ปี (16.5 % และ 14.1 % ตามลำดับ) แต่โดยเฉลี่ยแล้ว จะเป็น อช.มาประมาณ 3 ปี และที่เป็นมานานที่สุด คือ ประมาณ 20 ปี สำหรับประสบการณ์การเป็นผู้นำ อช. พบว่า ส่วนใหญ่ (43.0 %) ที่เป็นผู้นำ อช. ได้ประมาณ 1 ปี รองลงมา (25.6 %) เป็นมาแล้วประมาณ 2 ปี แต่โดยเฉลี่ยแล้ว จะเคยทำงานนี้มาแล้ว 3 ปีครึ่ง และนานที่สุดคือ ทำมาถึง 23 ปี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นผู้ที่ทำงานนี้มาตั้งแต่กรมการพัฒนาชุมชนเริ่มโครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (โครงการพัฒนาผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน เริ่มในปี 2512) และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่า ผู้นำ อช. ส่วนใหญ่ (63.6 %) มีประสบการณ์การเป็น อช. และ ผู้นำ อช.มาแล้ว 1-6 ปี ระยะเวลาที่เป็น อช. และ ผู้นำ อช. โดยเฉลี่ย คือ ประมาณ 7 ปี

3. การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่นั้น ศึกษาเป็น 3 ลักษณะ คือ การทำงานร่วมกัน การพบปะพูดคุยกันในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน และการพบกันในงานประเพณีต่าง ๆ (ตารางที่ 5) สำหรับการทำงานหรือการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้นำ อช. กับเจ้าหน้าที่หรือพัฒนากร เกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน การฝึกอบรม ฯลฯ นั้น ร้อยละ 99.2 เคยทำ มีเพียงคนเดียวเท่านั้นที่ไม่เคยทำ และส่วนใหญ่ (50.8 %) จะเคยร่วมงานกับพัฒนากรมากกว่า 5 ครั้ง ส่วนการพบปะพูดคุยกับพัฒนากรในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน และการพบกันตามงานประเพณีต่าง ๆ อันแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีระหว่างผู้นำ อช. กับเจ้าหน้าที่นั้น ปรากฏว่า อยู่ในเกณฑ์สูงเช่นกัน (88.4 %) โดยสรุปแล้ว ผู้นำ อช. ทั้ง 121 คน มีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทั้งในด้านการทำงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยส่วนใหญ่ (43.8 %) อยู่ระหว่าง 11-20 ครั้ง รองลงมา (37.2 %) คือ 21 ครั้งขึ้นไป

4. การเป็นสมาชิกกลุ่มในตำบล หมู่บ้านของผู้นำ อช. ในฐานะที่ผู้นำ อช. เป็นผู้นำทางด้านการพัฒนาในตำบล หมู่บ้าน และกระบวนการกลุ่ม เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาชุมชน ผู้นำ อช. จึงเป็นบุคคลที่น่าจะเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มและเป็นสมาชิกกลุ่มด้วย จากผลการศึกษาพบว่า (ตารางที่ 6) ยังมีผู้นำ อช. จำนวนมาก (34.7 %) ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่ม โดยให้เหตุผลหลายอย่าง เช่น ไม่มีเวลา ไม่มีกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ทำอยู่ ไม่อยู่ตอนตั้งกลุ่มและไม่มั่นใจกลุ่ม เป็นต้น แต่ส่วนใหญ่ เป็นสมาชิกกลุ่มอย่างน้อย 1 กลุ่ม รองลงมา คือ เป็นสมาชิกกลุ่ม 3 กลุ่มขึ้นไป (69.6 % และ 21.5 % ตามลำดับ) โดยกลุ่มที่ผู้นำ อช. เป็นสมาชิกกันมาก คือ กลุ่มสตรี กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต นอกนั้นก็จะมีลักษณะที่ค่อนข้างหลากหลายตามสภาพของพื้นที่ เช่น กลุ่มเลี้ยงไก่ กลุ่มทำดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มชาวไร่ กลุ่มกล้วยไม้ กลุ่มปลูกหม่อน เป็นต้น

5. เหตุผลในการเป็นผู้นำ อช. และความต้องการเป็นผู้นำ อช. ต่อเมื่อครบวาระ สำหรับเหตุผลในการเป็นผู้นำ อช. นั้น (ตารางที่ 7) ผู้นำ อช. ส่วนใหญ่ตอบว่าสภาตำบลแต่งตั้งจึงต้องทำรองลงมาคือสมัครใจทำเอง ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน (46.2 %

และ 44.6 % ตามลำดับ) มีผู้นำ อช. น้อยมากที่เป็นผู้นำ อช. เพราะความเกรงใจพัฒนากร (3.3 %) โดยผู้ที่เป็นผู้นำ อช.เพราะความสมัครใจให้เหตุผลเพิ่มเติมว่า ต้องการพัฒนาหมู่บ้านตามความคิดความสามารถของตนเอง สำหรับวาระการเป็นผู้นำ อช. ซึ่งทางราชการกำหนดไว้คราวละ 2 ปี และจะสิ้นสุดในเดือนกันยายน 2537 นั้น ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (58.7 %) ยังอยากที่จะทำหน้านี้ต่อไป โดยให้เหตุผลที่แตกต่างกันในหลายเหตุผล คือ จะได้ช่วยพัฒนาตำบล หมู่บ้าน ต้องการให้หมู่บ้านเจริญ ชอบที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นงานที่สนุกไม่ยากเกินไป การเป็นผู้นำ อช. ทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ สภาตำบลรับรู้ได้ประสบการณ์ และจะได้สานต่องานที่ทำไว้ให้เรียบร้อย นอกจากนั้นส่วนหนึ่งยังเห็นว่าสภาตำบลเห็นความสำคัญ โดยมอบหมายงานสำคัญให้ทำ จึงอยากเป็นต่อไป

ส่วนผู้ที่ไม่อยากเป็นผู้นำ อช.ต่อเมื่อครบวาระแล้ว (41.3 %) ให้เหตุผลเพิ่มเติมว่า งานยุ่ง ไม่มีเวลา อายุมาก และสุขภาพไม่ดี ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือและอยากให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมบ้าง

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน (คน) 121	ร้อยละ 100
เพศ		
ชาย	63	52.1
หญิง	58	47.9
อายุ (เฉลี่ย 41 ปี สูงสุด 64 ปี ต่ำสุด 21 ปี)		
20 - 29 ปี	21	17.4
30 - 39 ปี	35	28.9
40 - 49 ปี	36	29.7
50 - 59 ปี	25	20.7
60 - 69 ปี	4	3.3
การศึกษา		
จบ ป.4 หรือต่ำกว่า	73	60.3
จบ ป.6 หรือ ป.7	24	19.8
จบ ม.3 หรือ ม.ศ.3	12	9.9
จบ ม.6 หรือ สูงกว่า	12	9.9
สถานภาพสมรส		
โสด	19	15.7
แต่งงานแล้ว	95	78.5
หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	7	5.8

ตารางที่ 3 สภาพทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	121	100
อาชีพหลัก		
ทำนา	34	28.1
ทำไร่	12	9.9
ทำสวน	23	19.0
รับจ้าง	19	15.7
ค้าขาย	14	11.6
เลี้ยงสัตว์	11	9.1
อื่น ๆ	8	6.6
อาชีพรอง		
ทำนา	2	1.7
ทำไร่	6	5.0
ทำสวน	12	9.9
รับจ้าง	24	19.8
ค้าขาย	6	5.0
เลี้ยงสัตว์	14	11.6
อื่น ๆ	41	33.9
ไม่มีอาชีพรอง	16	13.2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	121	100
รายได้ก่อนหักรายจ่าย(เฉลี่ย 116,107 บาท สูงสุด 800,000 บาท ต่ำสุด 1,000 บาท)		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	5	4.1
15,001 - 50,000 บาท	45	37.2
50,001 - 100,000 บาท	39	32.2
100,001 - 150,000 บาท	8	6.6
150,001 - 200,000 บาท	11	9.1
200,001 บาทขึ้นไป	13	10.8

ตารางที่ 4 ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช.

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	121	100
ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติหน้าที่เป็น อช. (เฉลี่ย 3.3 ปี)		
ไม่เคยเป็น อช.	4	3.3
ไม่เกิน 1 ปี	39	32.2
1 ปี 1 วัน - 2 ปี	20	16.5
2 ปี 1 วัน - 3 ปี	12	9.9
3 ปี 1 วัน - 4 ปี	14	11.6
4 ปี 1 วัน - 5 ปี	15	12.4
5 ปี 1 วันขึ้นไป	17	14.1
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำ อช. (เฉลี่ย 3.5 ปี)		
ไม่เกิน 1 ปี	52	43.0
1 ปี 1 วัน - 2 ปี	31	25.6
2 ปี 1 วัน - 3 ปี	10	8.3
3 ปี 1 วัน - 4 ปี	9	7.4
4 ปี 1 วัน - 5 ปี	5	4.1
5 ปี 1 วัน ขึ้นไป	14	11.6
ประสบการณ์การเป็น อช.และผู้นำ อช.(เฉลี่ย 6.9 ปี)		
1 - 5 ปี	73	60.3
6 - 10 ปี	34	28.1
มากกว่า 10 ปี	14	11.6

ตารางที่ 5 การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	121	100
การทำกิจกรรม เช่น พัฒนาหมู่บ้าน ฝึกอบรม		
ไม่เคย	1	0.8
เคย	120	99.2
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 7.908 ครั้ง)		
1 - 5 ครั้ง	59	49.2
6 -10 ครั้ง	30	25
มากกว่า 10 ครั้ง	31	25.8
การพบปะพูดคุยในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน		
ไม่เคย	14	11.6
เคย	107	88.4
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 15.327)		
1 - 5 ครั้ง	38	35.5
6 -10 ครั้ง	43	40.2
มากกว่า 10 ครั้ง	26	24.3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	121	100
การพบกับพัฒนากรในงานประเพณี เช่นบวชนาค ขึ้นปีใหม่		
ไม่เคย	14	11.6
เคย	107	88.4
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 6.607)		
1 - 5 ครั้ง	67	64.4
6 -10 ครั้ง	25	23.4
มากกว่า 10 ครั้ง	15	14.2
การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (เฉลี่ย 21.397 ครั้ง)		
1 - 10 ครั้ง	23	19.0
11 - 20 ครั้ง	53	43.8
21 ครั้ง ขึ้นไป	45	37.2

ตารางที่ 6 การเป็นสมาชิกกลุ่มในตำบล หมู่บ้าน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	121	100
การเป็นสมาชิกกลุ่ม		
ไม่ได้เป็น	42	34.7
เป็นสมาชิก	79	65.3
จำนวนกลุ่มที่เป็นสมาชิก(เฉลี่ย 2.364 กลุ่ม)		
1 กลุ่ม	55	69.6
2 กลุ่ม	7	8.9
3 กลุ่ม ขึ้นไป	17	21.5

ตารางที่ 7 ความต้องการเป็นผู้นำ อช. ต่อหลังจากครบวาระ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	121	100
เหตุผลสำคัญที่ตัดสินใจเป็นผู้นำ อช.		
เกรงใจพัฒนากร	4	3.3
สมัครใจทำเอง	54	44.6
สภาตำบลแต่งตั้งจึงต้องทำ	56	46.2
อื่น ๆ	7	5.9
ความต้องการเป็นผู้นำ อช. ต่อหลังจากครบวาระ		
ไม่อยากเป็น	50	41.3
อยากเป็น	71	58.7

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

1. ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

งานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและอาสาสมัคร การจัดระบบข้อมูลหมู่บ้าน ตำบล การสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การให้การศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน และการร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน ผู้นำ อช.ในฐานะอาสาสมัครของกรมการพัฒนาชุมชนจึงควรที่จะมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานดังกล่าว จากผลการตอบแบบสอบถามของผู้นำ อช.ทั้ง 121 คน พบว่า (ตารางที่ 8) เรื่องที่ผู้นำ อช.ตอบผิดมากที่สุด คือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) คือใคร (77.7 %) ส่วนเรื่องที่ผู้นำ อช.ตอบถูกต้องมากที่สุด คือ ประเภทของข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลแหล่งน้ำ (90.9 %)

ในการให้คะแนนคำตอบนั้น เมื่อตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และตอบผิดได้ 0 คะแนนคะแนนรวมจึงอยู่ระหว่าง 0-11 คะแนน (11 ข้อ) จากการตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 9) ผู้นำ อช. ตอบได้คะแนนสูงสุดถึง 11 คะแนน และต่ำสุดตอบได้เพียง 2 คะแนน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 6.008 คะแนน ซึ่งผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (56.2 %) ตอบได้ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย คือ ต่ำกว่า 7 คะแนน

2. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

โดยบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. จะเกี่ยวข้องกับการคิดริเริ่มและลงมือพัฒนาหมู่บ้าน ตำบลการประสานการทำงาน การช่วยเหลือให้คำแนะนำกลุ่มองค์กรในชุมชน จากผลการศึกษาพบว่า (ตารางที่ 10) เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่องตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. แล้ว เรื่อง ที่ผู้นำ อช.เข้าใจถูกต้อง มากที่สุด (95.0 %) คือ หน้าที่ในการริเริ่ม สร้างสรรค์งานพัฒนาหมู่บ้าน ตำบลร่วมกับชาวบ้านโดยตรง สำหรับเรื่องที่ผู้นำ อช.

ยังมิความเข้าใจผิดมากที่สุด (76.9 %) คือ หน้าที่ในการจัดทำทะเบียนสถิติโครงการพัฒนาตำบล (76.9 %)

ในการให้คะแนนคำตอบที่ถูกจะให้ 1 คะแนน และคำตอบที่ผิดจะให้ 0 คะแนน คะแนนรวมจึงอยู่ระหว่าง 0-10 คะแนน (10 ข้อ) สำหรับคะแนนความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ (ตารางที่ 11) อยู่ระหว่าง 2-10 คะแนน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 6.5 คะแนน และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย (50.4 %) และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย (49.6 %) มีจำนวนใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 8 ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อความ	ถูก		ผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลแหล่งน้ำ	110	90.9	11	9.1
2. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลระดับตำบลเป็นหน้าที่ของพัฒนาการเท่านั้น	67	55.4	54	44.6
3. ผู้ที่มีหน้าที่สำรวจข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) คือ กรรมการสภาตำบล (กสต.)	27	22.3	94	77.7
4. การควบคุม กำกับ ดูแล การจัดทำโครงการประจำปีให้เป็นไปตามแผนพัฒนาตำบล เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของพัฒนากร	101	83.5	20	16.5

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ถูก		มิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. เมื่อจัดทำแผนพัฒนาตำบลประจำปีเรียบร้อยแล้ว จะทำการปรับ (เปลี่ยนแปลง) แผนอีกไม่ได้	48	39.7	73	60.3
6. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เน้นให้เด็กสามารถอ่านออกเขียนได้	39	32.2	82	67.8
7. วัตถุประสงค์สำคัญของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คือการให้บริการเงินกู้แก่สมาชิก	53	43.8	68	56.2
8. การส่งเสริมอาชีพที่ดี ต้องมีการรวมกลุ่มและให้การสนับสนุนผู้มีรายได้ต่ำเท่านั้น	68	56.2	53	43.8
9. พัฒนากรมีหน้าที่สอนให้ชาวบ้านอนุรักษ์ทรัพยากร-ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	70	57.9	51	42.1
10. หลังจากการจัดตั้งศูนย์เยาวชนตำบลแล้ว ต้องมีการประชุมอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง	86	71.1	35	28.5
11. การรณรงค์และให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์ ไม่ได้เป็นหน้าที่ของกลุ่มสตรีในระดับตำบล หมู่บ้าน	58	47.9	63	52.1

ตารางที่ 9 คะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้นำ อช.ในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 - 6 คะแนน	68	56.2
7 - 11 คะแนน	53	43.8
รวม	121	100.0
คะแนนต่ำสุด คือ 2 คะแนน สูงสุด คือ 11 คะแนน		
$\bar{X}$ = 6.008 S.D. = 1.930		

ตารางที่ 10 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ข้อความ	ถูก		ผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้นำ อช.มีหน้าที่ริเริ่มสร้างสรรค์ งานพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ร่วมกับชาวบ้านโดยตรง	115	95.0	6	5.0
2. ผู้นำ อช.เป็นผู้ที่ทางราชการแต่งตั้งให้เป็น ผู้ช่วยเหลือพัฒนากร กรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) พัฒนาหมู่บ้าน ตำบล	113	93.4	8	6.6
3. การประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในตำบล หมู่บ้าน ระหว่างชาวบ้านกับหน่วยราชการ และหน่วยงานเอกชนเป็นหน้าที่ของพัฒนากร กรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) แต่ไม่ใช่หน้าที่ของผู้นำ อช.	56	46.3	65	53.7
4. ผู้นำ อช. มีหน้าที่ต้องบำรุง รักษา ดูแลสาธารณสมบัติ เช่น ถนน สะพาน ในหมู่บ้าน ตำบล	98	81.0	23	19.0
5. การให้คำปรึกษาแก่กลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชนในหมู่บ้าน ไม่ได้เป็นหน้าที่ของผู้นำ อช.	77	63.6	44	36.4
6. ถึงแม้ผู้นำ อช.จะไม่ได้เป็นกรรมการสภาตำบล (กสต.) แต่ก็ต้องเข้าร่วมประชุมสภาตำบลทุกครั้ง	80	66.1	41	33.9
7. ผู้นำ อช.มีหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์ข้อมูลระดับตำบล	102	84.3	19	15.7

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อความ	ถูก		ผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. ผู้นำอช.มีหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุนกรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) ในการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล เฉพาะเรื่องที่กรรมการหมู่บ้าน กรรมการสภาตำบล (กสต.) ขอร่วมให้ช่วยเท่านั้น	55	45.5	66	54.5
9. ผู้นำ อช.ไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลประจำปี เนื่องจากไม่ใช่หน้าที่โดยตรง	63	52.1	58	47.9
10. การจัดทำทะเบียน สถิติโครงการพัฒนาตำบลต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของพัฒนากร ไม่ใช่หน้าที่ของผู้นำ อช.	28	23.1	93	76.9

ตารางที่ 11 คะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้นำ อช.ในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 - 6 คะแนน	60	49.6
7 - 10 คะแนน	61	50.4
รวม	121	100.0
คะแนนต่ำสุด คือ 2 คะแนน สูงสุด คือ 10 คะแนน		
$\bar{X}$ = 6.504 S.D. = 1.742		

3. ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช. เขตชานเมือง

3.1 ระดับทัศนคติที่มีต่องานพัฒนาชุมชนด้านต่าง ๆ

การศึกษาครั้งนี้ ได้ให้ผู้นำ อช.แสดงทัศนคติหรือความเห็นที่มีต่องานพัฒนาชุมชน โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ งานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน วิธีการที่กรมฯใช้ในการพัฒนาชุมชน และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คือ ตัวพัฒนากร

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาทัศนคติของผู้นำ อช.เขตชานเมืองต่องานพัฒนาชุมชนในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนแต่ละด้าน แสดงว่า ผู้นำ อช.มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนในด้านวิธีการที่กรมฯใช้ในการพัฒนาชุมชนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย คือ 3.986 คะแนน) โดยเฉพาะในเรื่องการสนับสนุนให้กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี ฯลฯ มีส่วนร่วมในการพัฒนา (ค่าเฉลี่ยคือ 4.298 คะแนน) ซึ่งถือเป็นการใช้กระบวนการกลุ่มในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน เพื่อให้ชาวบ้านได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยตนเองจนถึงพึ่งตนเองได้ในที่สุด โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า งานพัฒนาจะต้องร่วมกันทุกฝ่าย เพราะทุกคนย่อมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกลุ่มต่าง ๆ จะช่วยให้หมู่บ้านเจริญ อย่างน้อยก็เป็นการช่วยกระตุ้นกันในการทำงาน เรื่องผู้นำ อช. มีทัศนคติที่ดีรองลงมา ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่อเรื่องการสละแรงงานเพื่อพัฒนาตำบล หมู่บ้าน (ค่าเฉลี่ย คือ 4.198 คะแนน) ซึ่งก็คือ วิธีการที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนานั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลที่ผู้นำ อช. ยอมสละเวลาทำงานพัฒนาชุมชนก็เนื่องจากต้องการเห็นหมู่บ้านมีความเจริญ สำหรับเรื่องวิธีการกระตุ้นให้กรรมการสภาตำบลเข้าใจปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน เป็นเรื่องที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดของด้านนี้ (ค่าเฉลี่ยคือ 3.570 คะแนน) แต่ผู้นำ อช.ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมไว้อย่างน่าสนใจ เช่น เป็นวิธีการที่แก้ปัญหาได้ตรงจุด ชาวบ้านย่อมเข้าใจปัญหาของชาวบ้านได้ดีกว่า การจะพัฒนาอะไรต้องมีการปรึกษา ร่วมมือกัน งานจึงจะสำเร็จ และถ้ารู้ปัญหาแล้วการพัฒนาต้องดีขึ้น ความคิดเห็นเหล่านี้ทำให้เห็นว่า ผู้นำ อช.มีความเข้าใจในวิธีการทำงานพัฒนาที่ดี นับเป็นทรัพยากรบุคคลทางด้านการพัฒนาชุมชนที่น่าสนใจอย่างยิ่ง

การปฏิบัติงานของพัฒนากร (ค่าเฉลี่ยคือ 3.939 คะแนน) เป็นด้านที่ 2 ที่ผู้นำ อช. มีทัศนคติที่ดีรองลงมา โดยพบว่า ผู้นำ อช.มีทัศนคติต่อเรื่องการวางตัวของ

พัฒนากรดีที่สุด (ค่าเฉลี่ยคือ 4.298 คะแนน) แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน สามารถเข้าถึงประชาชนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำ อช.ยังมีความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับพัฒนากร (ค่าเฉลี่ยคือ 4.107 คะแนน) เนื่องจากทำให้ได้รู้งานหลายอย่าง ได้มีโอกาสคลุกคลีกับเจ้าหน้าที่ ได้ช่วยเหลือพัฒนากรและยะทางราชการ อย่างไรก็ตามผู้นำ อช.ส่วนหนึ่งก็ยังมีความรู้สึกว่า พัฒนากรทำให้ชาวบ้านมีภาระมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยคือ 3.413 คะแนน) เนื่องจากเห็นว่าทำให้ชาวบ้านมีงานเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันก็เข้าใจว่าภาระที่เพิ่มขึ้นนั้นทำให้ชาวบ้านได้รู้จักพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งการพัฒนาเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกัน

สำหรับเรื่องงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน (ค่าเฉลี่ยคือ 3.706 คะแนน) เป็นด้านที่ผู้นำ อช.มีทัศนคติที่ดีเป็นอันดับสุดท้าย โดยเรื่องที่ผู้นำ อช.มีทัศนคติที่ดีมากที่สุดของด้านนี้ คือ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด (ค่าเฉลี่ย คือ 4.140 คะแนน) ส่วนเรื่องที่ผู้นำ อช. มีทัศนคติที่ไม่ดีมากที่สุดของด้านนี้ คือ ข้อคำถามที่ว่าข้าพเจ้าชอบให้สตรีเป็นผู้คอยดูแลบ้านโดยไม่ต้องร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน (ค่าเฉลี่ย คือ 2.397 คะแนน) โดยผู้นำ อช.ให้เหตุผลว่า งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายจึงจะประสบผลสำเร็จ อีกเรื่องหนึ่งที่ผู้นำ อช. ได้ให้คำตอบไว้อย่างน่าสนใจ คือ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านทำให้ชาวบ้านลดความเห็นแก่ตัวลงได้ (ค่าเฉลี่ยคือ 4.033 คะแนน) โดยได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในเรื่องนี้ว่า ถ้าคนไม่เคยให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะเห็นแก่ตัว การร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านทำให้ชาวบ้านมีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นผู้อื่นมากขึ้น นอกจากนั้นยังทำให้ชาวบ้านมีนิสัยที่ช่วยเหลือกันจากความคิดเห็นของผู้นำ อช.ในเรื่องนี้ น่าจะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาสังคมที่กล่าวกันว่า เมื่อสังคมเจริญขึ้น จิตใจคนจะยิ่งเสื่อมลงได้ทางหนึ่ง

สรุปโดยภาพรวมของทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช.ในเขตชานเมืองมีค่าเฉลี่ย 3.852 คะแนน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี

ตารางที่ 12 ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช. เขตชานเมือง

เรื่อง	คะแนนเฉลี่ย
งานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน	3.706
- ไม่ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนราะดำเนินการไม่ได้ดี	3.967
- การเป็นผู้นำ อช.ทำให้เสียเวลาทำงานส่วนตัว	3.504
- บ้านเจ้าชอบให้สตรีเป็นผู้คอยดูแลบ้าน โดยไม่ต้องร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน	2.397
- การมีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในหมู่บ้านสามารถช่วยคนจนให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น	4.074
- การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านทำให้ชาวบ้านลดความเห็นแก่ตัวลงได้	4.033
- ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล ไม่มีประโยชน์ต่อการทำงานของกรรมการสภาตำบล (กสต.) มากนัก	3.967
- การทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนล่าช้า	3.256
- ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด	4.140
- ควรยกเลิกงานพัฒนาอาชีพของกรมการพัฒนาชุมชน เพราะทำไม่ได้ดีเท่าที่ควร	4.017
วิธีการที่กรมฯ ใช้ในการพัฒนาชุมชน	3.986
- การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นวิธีการที่ดี ทำให้ชาวบ้านได้เรียนรู้ปัญหาของตนเอง	4.066
- วิธีการกระตุ้นให้กรรมการสภาตำบล เข้าใจปัญหาและหาทางแก้ปัญหาของหมู่บ้านทำให้การพัฒนาล่าช้า	3.570

ตารางที่ 12 (ต่อ)

เรื่อง	คะแนนเฉลี่ย
- ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะสละเวลาเพื่อศึกษาข้อมูลของหมู่บ้านทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.050
- เมื่อมีการอบรมเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ข้าพเจ้าก็ไม่อยากไปเพราะไม่มีประโยชน์มากนัก	3.876
- การสนับสนุนให้กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี ฯลฯ มีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน เป็นวิธีการที่เหมาะสมในยุคประชาธิปไตย	4.298
- ความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของประชาชน	3.926
- ข้าพเจ้ามักจะสละแรงงานเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล	4.198
- ข้าพเจ้ามักจะเสียสละเงินเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล	3.901
การปฏิบัติงานของพัฒนากร	3.939
- พัฒนากรที่ข้าพเจ้ารู้จัก ส่วนใหญ่วางตัวเป็นกันเองกับชาวบ้าน	4.298
- พัฒนากรส่วนใหญ่มักจะทำให้ชาวบ้านมีภาระมากขึ้น	3.413
- ข้าพเจ้าภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้ทำงานร่วมกับพัฒนากร	4.107
ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน (รวม)	3.852

4. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ได้แบ่งข้อคำถามออกเป็น 17 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะแยกเป็น 2 ส่วน คือ เคยปฏิบัติหรือไม่เคยปฏิบัติ และถ้าเคยปฏิบัติเป็นจำนวนกี่ครั้ง ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้ง เมื่อเดือนตุลาคม 2535 เป็นต้นมา ผลการศึกษาปรากฏตามตารางที่ 13 ดังนี้

ช่วยปรับปรุงศูนย์ข้อมูลระดับตำบล หรือที่ทำการชั่วคราว ซึ่งสภาตำบลจัดไว้ในขณะที่ยังไม่มีศูนย์ข้อมูลถาวร สภาพของศูนย์ข้อมูลระดับตำบลในจังหวัดนครปฐม จากรายงานการประเมินผลศูนย์ข้อมูลประจำเดือนธันวาคม 2536 ยังมีศูนย์ข้อมูลที่ไม่มีอาคารเอกเทศอีกจำนวน 77 ศูนย์ซึ่งตำบลที่ยังไม่มีศูนย์ข้อมูลเอกเทศจะอาศัยโรงเรียน หรือวัดเป็นที่ทำการชั่วคราว การปรับปรุงศูนย์ข้อมูลระดับตำบล หมายถึง การปรับปรุงซ่อมแซมตัวอาคาร หรือการปรับปรุงข้อมูลในศูนย์ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งทุกศูนย์ฯ จะต้องทำเหมือนกันทั้งหมด ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (71.1 %) เคยร่วมในการปรับปรุงดังกล่าว โดยส่วนใหญ่เคยทำ 2-3 ครั้ง (ค่าเฉลี่ยคือ 2.802 ครั้ง) ผู้นำ อช. ที่ไม่เคยปฏิบัติงานดังกล่าว ส่วนหนึ่งให้เหตุผลแตกต่างกัน คือ ยังไม่มีศูนย์ฯ ไม่มีใครบอก ยังไม่มีใครไปทำอะไรในศูนย์ และไม่ก้าวก่ายงานกัน จากเหตุผลทั้งหมดนี้ ทำให้เห็นได้ว่าผู้นำ อช. บางส่วนพร้อมที่จะทำแต่เจ้าหน้าที่ยังไม่ดำเนินการ หรือยังไม่ได้ใช้พลังของผู้นำ อช. ให้เป็นประโยชน์เท่าที่ควร ในขณะที่ผู้นำ อช.บางคนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่นี้ จึงมองว่าเป็นการก้าวก่ายงานกัน ในเรื่องนี้ จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับผู้นำ อช. ต่อไป

การอยู่ประจำศูนย์ข้อมูลระดับตำบลหรือที่ทำการชั่วคราว ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (57.0 %) ไม่เคยอยู่ โดยให้เหตุผลว่า ยังไม่มีศูนย์ฯถาวร ไม่มีเวลา ศูนย์ฯอยู่ห่างจากที่พัก ไม่มีใครบอกให้ไปและไม่ใช่หน้าที่โดยตรง การที่ผู้นำ อช.ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในข้อนี้จึงมีสาเหตุมาจากหลายส่วน คือ ความไม่พร้อมของผู้นำ อช. ความไม่พร้อมของสถานที่ ขาดความเอาใจใส่จากพัฒนากร และความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวผู้นำ อช. ส่วนผู้ที่เคยอยู่ประจำศูนย์ข้อมูล (41.8 %) โดยเฉลี่ยแล้วจะอยู่ประมาณ 6-7 ครั้ง (ค่าเฉลี่ยคือ 6.731

ครั้ง) ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้ง (ประมาณ 10 เดือน) ดังนั้น เป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชนที่ต้องการจะให้ผู้นำ อช. อยู่ประจำศูนย์ข้อมูลระดับตำบล จึงยังคงเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก

การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของหมู่บ้าน โดยใช้ข้อมูล กชช.2ค. จปฐ. แหล่งน้ำ ร่วมกับพัฒนากร กรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (75.2 %) เคยเข้าร่วม และส่วนใหญ่เข้าร่วมเกิน 1 ครั้ง สำหรับเรื่องการจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท เป็นเรื่องที่ทุกตำบล หมู่บ้านจะต้องดำเนินการเป็นประจำทุกปี โดยผู้นำ อช.เป็นกลุ่มบุคคลเป้าหมายกลุ่มหนึ่งที่จะต้องช่วยเหลือพัฒนากร กม. กสต. จัดเก็บ และวิเคราะห์สภาพปัญหาจากข้อมูล

การจัดทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสมบัติ และกิจกรรมวันพัฒนาต่าง ๆ ของผู้นำ อช.โดยกิจกรรมที่ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (97.5 %) จะเข้าร่วม คือ การพัฒนาหมู่บ้านในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่ดำเนินการทุกตำบล โดยเฉพาะในวันสำคัญ "5 ธันวา" "12 สิงหา" เพื่อถวายเป็นราชสักการะ กิจกรรมอื่น ๆ ที่ผู้นำ อช.เข้าร่วม ได้แก่ การรวมกลุ่มชาวบ้านให้ช่วยกันซ่อมถนน สะพาน ลอกคู คลองในหมู่บ้าน ตำบล การปลูกต้นไม้เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น (95.0 % และ 90.9 % ตามลำดับ)

การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมในการเป็นผู้นำ ผู้นำ อช. ส่วนใหญ่ (93.4 %) เคยเข้ารับการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง เนื่องจาก กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องทำการอบรมผู้นำ อช.ทุกปี เพื่อให้ผู้นำ อช.ได้รับทบาทหน้าที่ของตนเอง แต่โดยเฉลี่ยแล้วผู้นำ อช. แต่ละคนจะได้รับการอบรม 2-3 ครั้ง (ค่าเฉลี่ยคือ 2.504 ครั้ง)

ร่วมจัดทำทะเบียนสถิติโครงการพัฒนาต่าง ๆ ในตำบล ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (69.4 %) ไม่เคยทำกิจกรรมดังกล่าว และผู้ที่เคยทำ (30.6 %) ส่วนใหญ่ก็เคยทำเพียง

ครั้งเดียวเท่านั้น โดยผู้นำ อช.ส่วนหนึ่งเข้าใจว่าไม่ใช่หน้าที่ของผู้นำ อช. แสดงให้เห็นว่าผู้นำ อช.ส่วนหนึ่งยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกิจกรรมนี้

การให้คำแนะนำช่วยเหลือการดำเนินงานพัฒนาต่าง ๆ ในตำบล หมู่บ้าน งานพัฒนาชุมชน เป็นงานที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน ผู้นำ อช. จึงมีหน้าที่หนึ่งในการให้คำแนะนำช่วยเหลือกลุ่มคนต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเอง และให้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาตำบลหมู่บ้าน จากคำตอบของผู้นำ อช. พบว่า ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือการดำเนินงานพัฒนาของกลุ่มต่าง ๆ ตามลำดับ คือกลุ่มสตรี (71.9 %) กลุ่มเยาวชน (71.1 %) กลุ่มอาชีพ (52.1 %) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (36.4 %) โดยเฉลี่ยแต่ละกิจกรรมประมาณ 2-3 ครั้ง ซึ่งเหตุผลหนึ่งคือ ผู้นำ อช. ก็เป็นสมาชิกกลุ่มอยู่ด้วย ถึงแม้จะไม่ได้เป็นสมาชิกทุกกลุ่ม และจากการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี จึงได้รับการกระตุ้นจากเจ้าหน้าที่ในเรื่องนี้

การเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ตำบล กิจกรรมการจัดตั้งกลุ่มเป็นขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนกว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนากับกลุ่มที่ได้จัดตั้งขึ้นแล้ว ดังนั้นจึงมีผู้นำ อช.จำนวนไม่มาก (20.7 %) ที่เป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มขึ้นเอง ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ (72.0 %) ก็จะเป็นผู้จัดตั้งเฉลี่ยคนละ 1 กลุ่ม โดยมากจะเป็นการจัดตั้งกลุ่มสตรี กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เนื่องจากกลุ่มสตรีเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างจะแพร่หลายในเขตจังหวัดนครปฐม จากการศึกษาข้อมูลของจังหวัดนครปฐม พบว่าในจำนวน 102 ตำบล มีกลุ่มสตรีระดับตำบลจำนวน 98 ตำบล ตำบลที่ยังขาดอยู่คือ ตำบลที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่ และในระดับหมู่บ้านมีการรวมกลุ่มสตรีทุกหมู่บ้าน ในขณะที่การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนให้คำแนะนำ และดำเนินการโดยเริ่มจากกลุ่มสตรีหลายกลุ่ม นอกจาก 2 กลุ่มที่กล่าวแล้ว ยังมีกลุ่มที่เกี่ยวกับอาชีพ เช่น กลุ่มตัดเสื้อผ้า กลุ่มกล้วยไม้ กลุ่มเพาะกล้าไม้ กลุ่มปลูกข้าวโพดอ่อน ฯลฯ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ผู้นำ อช.ริเริ่มตั้งขึ้นตามอาชีพที่ทำอยู่ในแต่ละท้องที่เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การเข้าร่วมประชุมกรรมการสภาตำบล ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (87.6 %) เคยเข้าร่วม และเข้าร่วมโดยเฉลี่ยประมาณ 6 ครั้ง ซึ่งคงจะเป็นผลมาจากการจัดการของพัฒนากรตามนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชนส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งมาจากผู้นำ อช.ได้รับการยอมรับจากสภาตำบล เพราะมีส่วนช่วยเหลืองานของสภาตำบล และสภาตำบลยังมีส่วนรับรู้ในการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้นำ อช.ดังกล่าว

โดยสรุปแล้ว การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ทั้ง 17 กิจกรรม (ตารางที่ 13) ผู้นำ อช.ได้ปฏิบัติงานเฉลี่ยจำนวนประมาณ 12 กิจกรรมต่อคน ซึ่งส่วนใหญ่ (57.9 %) ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่า 12 กิจกรรม ผู้นำ อช. ที่ปฏิบัติงานสูงสุดคือ 17 กิจกรรมและต่ำสุดคือ 4 กิจกรรม โดยไม่มีผู้นำ อช.คนใดที่ไม่เคยปฏิบัติงานในหน้าที่เลย ส่วนจำนวนครั้งของการปฏิบัติงานทั้ง 17 กิจกรรมนั้น โดยเฉลี่ยแล้วผู้นำ อช.จะปฏิบัติงานคนละประมาณ 37 ครั้ง ส่วนใหญ่ (57.0 %) ปฏิบัติงานต่ำกว่าจำนวนครั้งเฉลี่ย ผู้นำ อช.ที่ปฏิบัติงานสูงสุดถึง 97 ครั้ง และต่ำสุดเพียง 6 ครั้งเท่านั้น จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้นำ อช.ดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า คนที่ปฏิบัติงานสูงสุด และต่ำสุด มีความแตกต่างกันอย่างมากถึงประมาณ 16 เท่า ซึ่งน่าที่จะทำการศึกษาถึงความแตกต่างของบุคคล 2 กลุ่มนี้ โดยการใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลที่ได้คาดว่าน่าจะมีประโยชน์ต่อการทำงานพัฒนาชุมชน การเลือกสรรคนและการพัฒนาผู้นำในท้องถิ่นหรือชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนอย่างมาก

ในเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. นั้น (ตารางที่ 14) มีจำนวนทั้งหมด 17 กิจกรรม 17 ข้อ โดยในการให้คะแนนแต่ละข้อจะอยู่ระหว่าง 0-2 คะแนน ดังนั้นคะแนน จึงอยู่ระหว่าง 0-34 คะแนน คะแนนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ อยู่ระหว่าง 4-29 คะแนน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 15.769 คะแนน และส่วนใหญ่ (52.1 %) ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย

ตารางที่ 13 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.แยกรายกิจกรรม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
ร่วมปรับปรุงศูนย์ข้อมูลระดับตำบล หรือที่ทำการชั่วคราว ซึ่งสภาตำบลจัดไว้ในขณะที่ยังไม่มีศูนย์ข้อมูลถาวร		
- ไม่เคย	35	28.9
- เคย	86	71.1
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 2.802 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	16	18.6
- 2 ครั้ง	35	40.7
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	35	40.7
อยู่ประจำศูนย์ข้อมูลระดับตำบลหรือที่ทำการชั่วคราว		
- ไม่เคย	69	57.0
- เคย	52	43.0
จำนวนครั้ง (6.731 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	11	21.6
- 2 ครั้ง	13	25.0
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	28	53.8

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของหมู่บ้าน โดยใช้ข้อมูล กชช.2ค. จปฐ. แหล่งน้ำ ร่วมกับพัฒนากร กรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.)		
- ไม่เคย	30	24.8
- เคย	91	75.2
จำนวนครั้ง (2.088 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	28	30.8
- 2 ครั้ง	39	42.8
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	24	26.4
รวมกลุ่มชาวบ้านให้ช่วยกันซ่อมถนน สะพาน ลอกคู คลอง ฯลฯ ในหมู่บ้าน ตำบล		
- ไม่เคย	6	5.0
- เคย	115	95.0
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 2.417 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	28	24.9
- 2 ครั้ง	53	46.1
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	34	29.6

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
ร่วมกับชาวบ้านในการกำจัดผักตบชวา หรือขยะ ฯลฯ		
- ไม่เคย	26	21.5
- เคย	95	78.5
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 2.189 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	26	27.4
- 2 ครั้ง	40	42.1
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	29	30.5
ปลูกต้นไม้เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ		
- ไม่เคย	11	9.1
- เคย	110	90.9
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 2.445 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	30	27.3
- 2 ครั้ง	44	40.0
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	36	32.9

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมในการเป็นผู้นำ		
- ไม่เคย	8	6.6
- เคย	113	93.4
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 2.504 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	16	14.2
- 2 ครั้ง	59	52.2
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	38	33.6
ร่วมจัดทำทะเบียนสถิติ โครงการพัฒนาต่าง ๆ ในตำบล		
- ไม่เคย	84	69.4
- เคย	37	30.6
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 1.270 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	30	81.1
- 2 ครั้ง	4	10.8
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	3	8.1

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
ประชาสัมพันธ์เรื่องโรคเอดส์		
- ไม่เคย	37	30.6
- เคย	84	69.4
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 3.583 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	22	26.2
- 2 ครั้ง	16	19.0
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	46	54.8
ให้คำแนะนำในการจัดตั้งหรือปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
- ไม่เคย	77	63.6
- เคย	44	36.4
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 2.773 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	15	34.1
- 2 ครั้ง	13	29.5
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	16	36.4

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
ให้คำแนะนำเยาวชนเกี่ยวกับการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมพัฒนาในหมู่บ้าน ตำบล		
- ไม่เคย	35	28.9
- เคย	86	71.1
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 2.186 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	27	31.4
- 2 ครั้ง	37	43.0
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	22	25.6
ช่วยเหลือให้คำแนะนำการดำเนินงานกลุ่มสตรีในหมู่บ้าน ตำบล		
- ไม่เคย	34	28.1
- เคย	87	71.9
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 3.264 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	22	25.3
- 2 ครั้ง	19	21.8
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	46	52.9

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
ช่วยเหลือให้คำแนะนำการดำเนินงานกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน ตำบล		
- ไม่เคย	58	47.9
- เคย	63	52.1
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 2.825 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	20	31.7
- 2 ครั้ง	18	28.6
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	25	39.7
เป็นผู้ริเริ่ม จัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ตำบล		
- ไม่เคย	96	79.3
- เคย	25	20.7
จำนวนกลุ่ม (เฉลี่ย 1.36 กลุ่ม)		
- 1 กลุ่ม	18	72.0
- 2 กลุ่ม	5	20.0
- 3 กลุ่ม ขึ้นไป	2	8.0

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
ร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านในวันสำคัญต่าง ๆ		
- ไม่เคย	3	2.5
- เคย	118	97.5
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 4.186 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	7	5.9
- 2 ครั้ง	18	15.3
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	93	78.8
เข้าร่วมประชุมกลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน หรือกลุ่มอื่น ๆ ในหมู่บ้าน ตำบล		
- ไม่เคย	17	14.0
- เคย	104	86.0
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 3.827 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	11	10.6
- 2 ครั้ง	35	33.7
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	58	55.7

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
เข้าร่วมประชุมกรรมการสภาตำบล		
- ไม่เคย	15	12.4
- เคย	106	87.6
จำนวนครั้ง (เฉลี่ย 6.396 ครั้ง)		
- 1 ครั้ง	3	2.8
- 2 ครั้ง	19	17.9
- 3 ครั้ง ขึ้นไป	84	79.3
สรุปจำนวนกิจกรรมที่ปฏิบัติทั้งหมด		
(เฉลี่ย 11.711 กิจกรรม)		
ต่ำกว่า 12 กิจกรรม	51	42.0
12 กิจกรรมขึ้นไป	70	57.9
ต่ำสุด 4 กิจกรรม สูงสุด 17 กิจกรรม		
จำนวนครั้งของการร่วมกิจกรรมทั้งหมด		
(เฉลี่ย 37.545 ครั้ง)		
ต่ำกว่า 38 ครั้ง	69	57.0
38 ครั้ง ขึ้นไป	52	43.0
ต่ำสุด 6 ครั้ง สูงสุด 97 ครั้ง		

ตารางที่ 14 คะแนนรวมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	121	100.0
ต่ำกว่า 16 คะแนน	63	52.1
16 คะแนน ขึ้นไป	58	47.9
16 คะแนน ขึ้นไป	58	47.9
รวม	121	100.0
คะแนนเฉลี่ย 15.769 คะแนน ต่ำสุด 4 คะแนน สูงสุด 29 คะแนน		

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) พบว่าไม่สนับสนุนสมมติฐาน กล่าวคือ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 (ตารางที่ 16)

สมมติฐานที่ 2 ผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่า มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองมากกว่าผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่างกันด้วย F-Test (One Way Analysis of Variance) พบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐาน โดยพบว่า ผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาระดับต่างกัน มีทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
จบ ป.4 หรือต่ำกว่า	76	76.5753	7.6701	.9757	.3799
จบ ป.6 หรือ ป.7	24	76.4583	8.6476		
จบ ม.3 หรือ มศ.3 สูงกว่า	24	79.1250	8.8333		

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช.มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ปรากฏว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐาน โดยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเป็น อช.และผู้นำ อช. กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. (ตารางที่ 16)

สมมติฐานที่ 4 ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correletion Coefficient) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 16) ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) พบว่า สนับสนุนสมมติฐาน กล่าวคือ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 16)

สมมติฐานที่ 6 การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน กับ

ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์กับทัศนคติ แสดงว่าผู้นำ อช.ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนน้อย จะมีทัศนคติที่ดีกว่าผู้นำ อช. ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมาก จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.กับตัวแปรอิสระต่าง ๆ

ตัวแปรอิสระ	N	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p
อายุ (ปี)	121	- .0940	.147
ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช.(ปี)	121	- .0923	.157
ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน	121	.0138	.440
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	121	.3734	.000 **
การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	121	- .1559	.044 *

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 *

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 **

สมมติฐานที่ 7 ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) พบว่า ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 20) เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) พบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐาน กล่าวคือ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 19)

สมมติฐานที่ 9 ผู้นำ อช. ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ได้ดีกว่าผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่างกันด้วย F-Test (One Way Analysis of Variance) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 17) และเมื่อศึกษาถึงผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาระดับต่างกันทีละคู่ด้วยสูตรของ Scheffe พบว่า กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงคู่เดียว (ตารางที่ 18) กล่าวคือ กลุ่มผู้นำ อช. ที่จบ ม.3 หรือ มศ.3 หรือสูงกว่า ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ดีกว่ากลุ่มผู้นำ อช. ที่จบ ป.4 หรือต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 10 ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Corrlation Coefficient) พบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐาน กล่าวคือ ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช. ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 19)

สมมติฐานที่ 11 ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Correlation Coefficient) พบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐาน กล่าวคือ ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 19)

สมมติฐานที่ 12 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

สมมติฐานที่ 13 การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Correlation Coefficient) ปรากฏว่า พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 12 และ 13 (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างการศึกษากับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	p
จบ ป.4 หรือต่ำกว่า	73	15.1507	4.2448	4.1274	.0185*
จบ ป.6 หรือ ป.7	24	15.1667	5.5141		
จบ ม.3 หรือ มศ.3 สูงกว่า	24	18.2500	5.2689		

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 *

ตารางที่ 18 แสดงผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา (ค่าเฉลี่ย)	ป.4 หรือต่ำกว่า (15.1507)	ป.6 หรือ ป.7 (15.1667)	ม.3 หรือ มศ.3 หรือสูงกว่า (18.2500)
จบ ป.4 หรือต่ำกว่า			
จบ ป.6 หรือ ป.7			
จบ ม.3 หรือ มศ.3	*		

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. กับตัวแปรอิสระต่าง ๆ

ตัวแปรอิสระ	N	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p
ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง	121	.1546	.045 *
อายุ (ปี)	121	.0788	.195
ประสบการณ์การเป็น อช.และ ผู้นำ อช.(ปี)	121	.0177	.424
ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน	121	.0198	.415
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	121	.2458	.003 **
การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	121	.2016	.013 *

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 *

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 **

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาวิจัย เรื่องทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. 2) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้นำ อช.ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ อช.ปี 2536-2537 ในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 121 คน จาก 6 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage random sampling) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงร่าง และทำการประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นผู้นำ อช.จากจังหวัดนครปฐม จำนวน 121 คน ชาย 63 คน หญิง 58 คน อายุสูงสุด 64 ปี ต่ำสุด 21 ปี อายุเฉลี่ย 41 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ (60.3 %) จบชั้นประถมที่ปี 4 และส่วนใหญ่ (78.5 %) แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน มีอาชีพหลักทางด้านการเกษตร (66.7 %) และร้อยละ 95.9 ที่มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท

ประสบการณ์ของผู้นำ อช. โดยมาก (96.7 %) เคยเป็น อช.มาก่อน สูงสุดเป็น อช.มานาน 20 ปี และมีบ้าง (3.3 %) ที่ไม่เคยเป็น อช.มาก่อน โดยเฉลี่ยแล้วเคยเป็น อช.มาประมาณ 3.3 ปี

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำ อช. ส่วนใหญ่ (68.6 %) เป็นผู้นำ อช.มาแล้วไม่เกิน 2 ปี ซึ่งในปัจจุบันผู้นำ อช. ทั้งหมดจะปฏิบัติหน้าที่ไม่เกินครั้งละ 2 ปี ตามระเบียบที่ได้กำหนดขึ้นใหม่

การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน พบว่า มีการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน คือ พัฒนากร ทั้งที่เกี่ยวกับการงาน และเรื่องส่วนตัว ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ อช.เมื่อเดือนตุลาคม 2535 โดยเฉลี่ย 21 ครั้ง

การเป็นสมาชิกกลุ่มในตำบล หมู่บ้าน ผู้นำ อช.ร้อยละ 65.3 เป็นสมาชิกกลุ่มโดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มเพียงกลุ่มเดียว และกลุ่มที่ผู้นำ อช.เป็นสมาชิกมากที่สุด คือ กลุ่มสตรี และกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สำหรับเหตุผลที่ตัดสินใจเป็นผู้นำ อช.เนื่องจากสภาตำบลแต่งตั้งและสมัครใจมาทำเองเป็นส่วนใหญ่ เมื่อถามถึงความต้องการเป็นผู้นำ อช.หลังจากครบวาระแล้ว ร้อยละ 58.7 อยากเป็นต่อ

2. ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชน และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำ อช.ได้คะแนนเฉลี่ย 6.008 คะแนน จากคะแนนเต็ม 11 คะแนน โดยได้คะแนนต่ำสุด 2 คะแนน สูงสุด 11 คะแนน ซึ่งจัดว่าได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ โดยเรื่องที่ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (77.7 %) ยังขาดความเข้าใจ คือ ไม่ทราบว่าใครมีหน้าที่ในการจัดเก็บข้อมูล กชช.2ค. ส่วนเรื่องที่ผู้นำ อช.มีความเข้าใจดีที่สุด (90.9 %) คือ เรื่องประเภทของข้อมูล เพื่อการพัฒนาชนบท ซึ่งได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลแหล่งน้ำ

ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ในเรื่องนี้ผู้นำ อช. มีความรู้ความเข้าใจดีกว่าเรื่องแรกที่กล่าวมาแล้ว โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.504 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนนคะแนนต่ำสุดที่ได้คือ 2 คะแนน สูงสุด 10 คะแนน แต่ก็ยังมีเรื่องที่ผู้นำ อช. ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจมากที่สุด (76.3 %) คือ ไม่ทราบว่าตนเองมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียน

สถิติโครงการพัฒนาตำบลต่าง ๆ สำหรับเรื่องที่ส่วนใหญ่ (95.0 %) ทราบว่าเป็นหน้าที่ คือ การริเริ่มสร้างสรรค์งานพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ร่วมกับชาวบ้าน

ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช. ในเขตชานเมือง เมื่อศึกษางานพัฒนาชุมชนใน 3 ด้าน คือ งานในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาและลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลปรากฏว่า ผู้นำ อช.มีทัศนคติที่ดีทางด้านวิธีการที่ใช้ในการพัฒนามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย คือ 3.986 คะแนน) โดยเฉพาะเรื่องการสนับสนุนให้กลุ่มต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย คือ 3.939 คะแนน) โดยมีทัศนคติที่ดีทั้งเรื่องการวางตัวเป็นกันเองของพัฒนากรและการทำงานร่วมกับพัฒนากร ด้านสุดท้ายที่ผู้นำ อช.มีทัศนคติที่ดี คือ งานพัฒนาชุมชนความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน (ค่าเฉลี่ย คือ 3.706 คะแนน) โดยเฉพาะเรื่องประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท โดยสรุปแล้ว ผู้นำ อช.มีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.852 คะแนน

การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ทำการศึกษาใน 2 ลักษณะคือ การปฏิบัติงานตามจำนวนกิจกรรม และตามจำนวนครั้งของการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าเฉลี่ยแล้ว ผู้นำ อช.เข้าร่วมกิจกรรม 11-12 กิจกรรมจากจำนวน 17 กิจกรรม และเมื่อศึกษาตามจำนวนครั้งปรากฏว่าเฉลี่ยเข้าร่วมจำนวน 37 ครั้ง โดยผู้ที่เข้าร่วมสูงสุด 97 ครั้ง ต่ำสุด 6 ครั้ง กิจกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ กิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านในวันสำคัญต่าง ๆ ส่วนกิจกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ในตำบล หมู่บ้าน

3. ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 13 ข้อ การทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

3.1 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1)

3.2 ผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับต่างกัน มีทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2)

3.3 ประสบการณ์การเป็น อช.และผู้นำ อช. ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3)

3.4 ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4)

3.5 ความรู้ความเข้าใจในงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สนับสนุนสมมติฐานที่ 5)

3.6 การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 6)

3.7 ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 (สนับสนุนสมมติฐานที่ 7)

3.8 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 8)

3.9 ผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับต่างกัน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้นำ อช.ที่จบการศึกษาระดับ ม.3 หรือสูงกว่า ปฏิบัติงานได้ดีกว่ากลุ่มผู้นำ อช. ที่จบการศึกษาระดับ ป.4 หรือต่ำกว่า (สนับสนุนสมมติฐานที่ 9)

3.10 ประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช.ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 10)

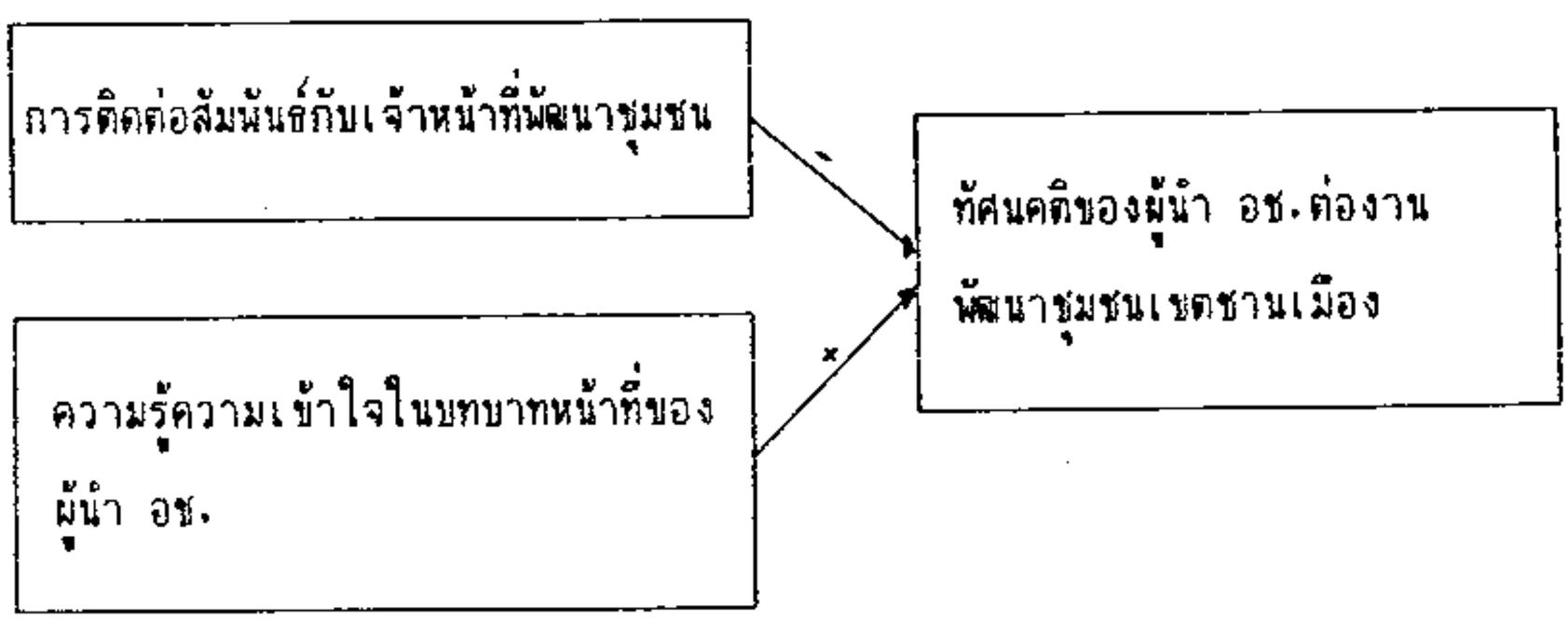
3.11 ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 11)

8.12 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สนับสนุนสมมติฐานที่ 12)

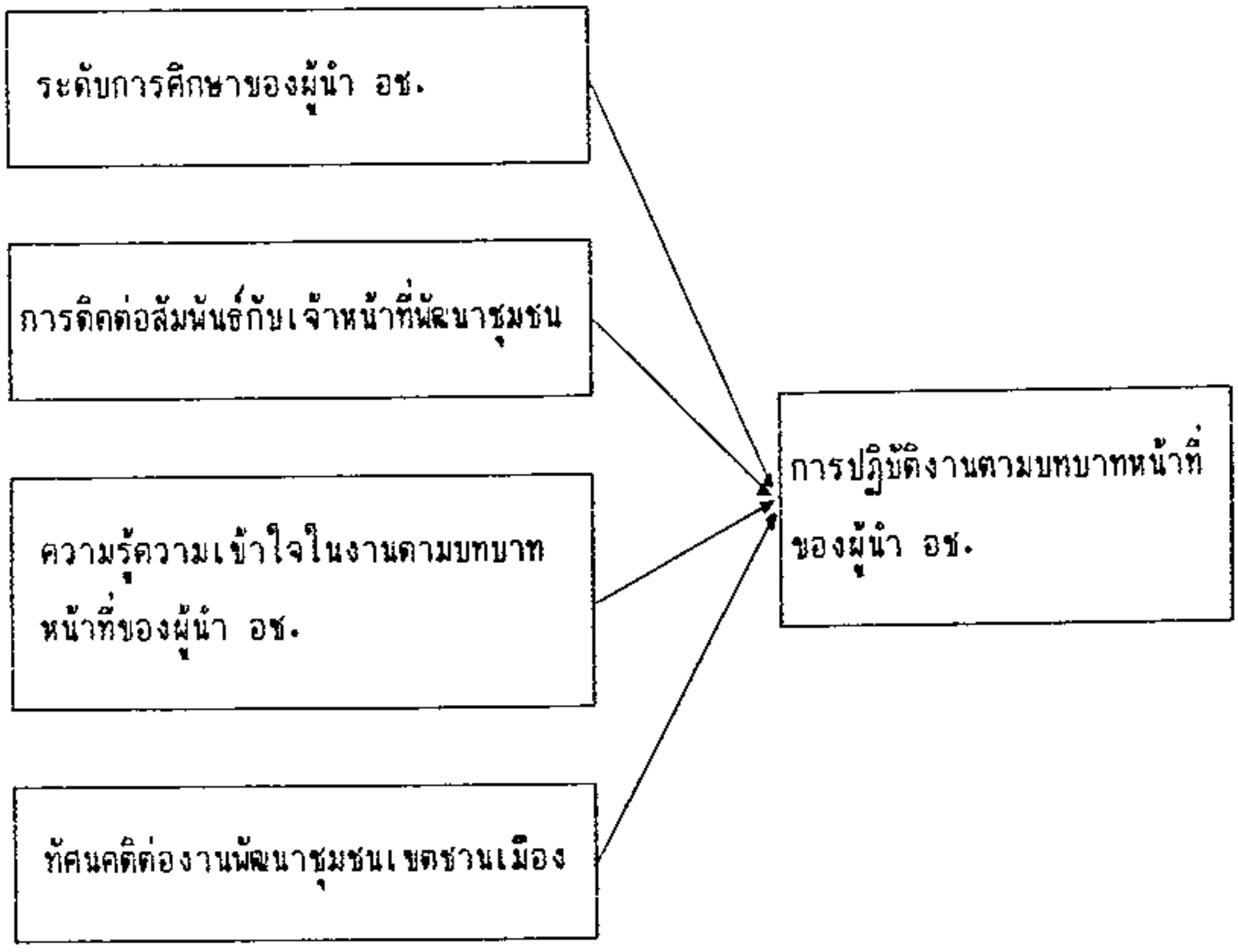
8.13 การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สนับสนุนสมมติฐานที่ 13)

สรุปผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

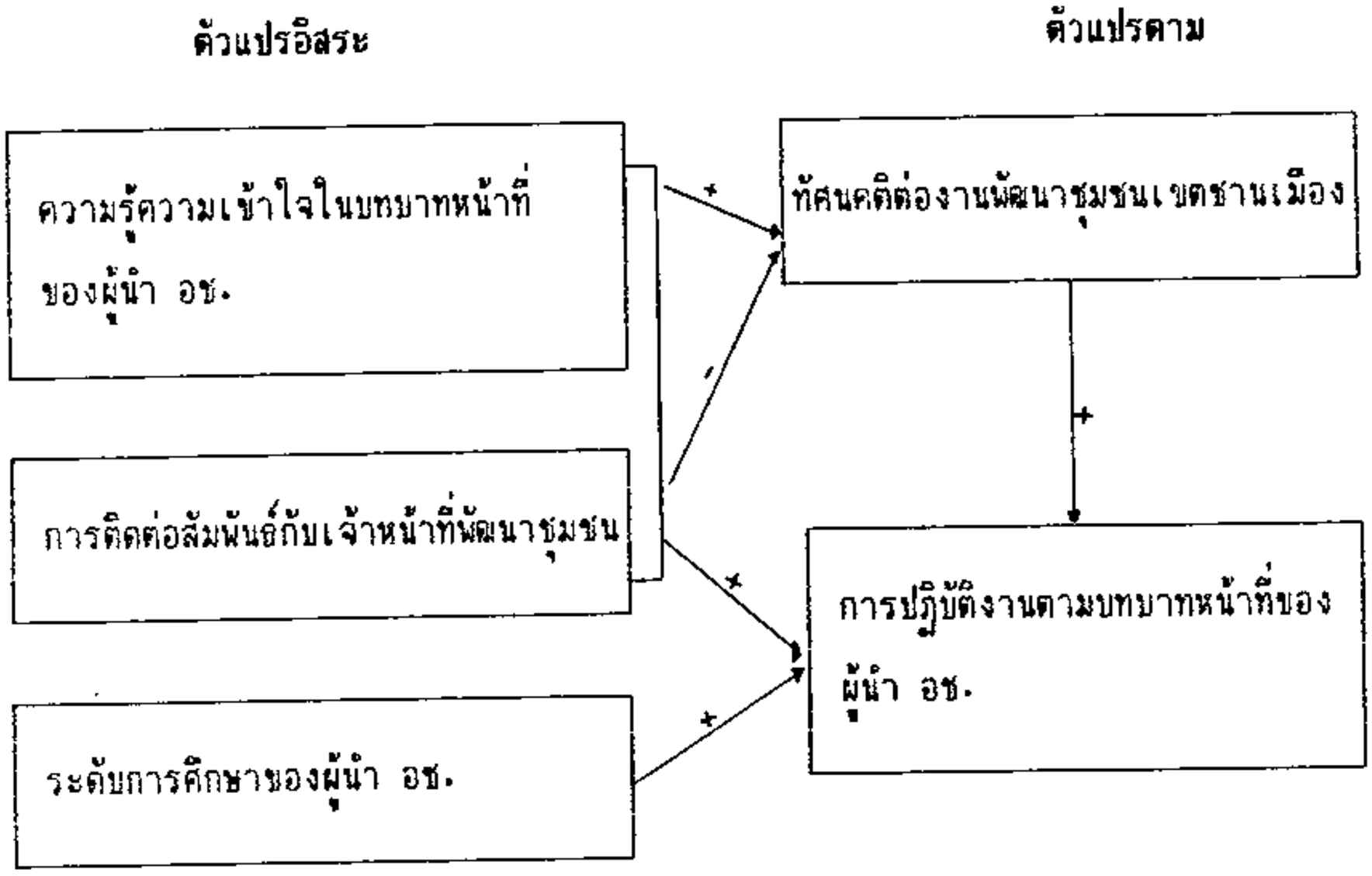
1) ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง



2) ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.



3) ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.



ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้นำ อช. ต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง มี 2 ตัวแปร คือ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. และการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่โดยการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่เป็นความสัมพันธ์ในทางลบ

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มี 4 ตัวแปร คือ ทัศนคติของผู้นำ อช.ต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. และการศึกษา ซึ่งทุกตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

อภิปรายผล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.

1.1 ตัวแปรอายุของผู้นำ อช. พบว่า อายุของผู้นำ อช. ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และผลการศึกษาวิจัยของ นเรศ วงศ์สวัสดิ์ (2526) ที่พบว่า ผู้นำท้องถิ่นที่อายุมาก มีทัศนคติที่ดีต่อโครงการสร้างงานในชนบทมากกว่าผู้นำท้องถิ่นที่มีอายุน้อย และ ภมรรัตน์ สุธรรม (2533) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่งดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในขณะที่ผลการศึกษาของ สุวนันท์ พุ่มพันธ์พานิช (2530) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของเกษตรตำบลในภาคกลางต่อการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้

การที่ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์นั้น อาจเนื่องมาจาก งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนทุกเพศ ทุกวัย ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย โดยมีลักษณะของงานที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี อาชีพ สิ่งแวดล้อม และเป็นการพัฒนาทุกด้านทั้งวัตถุและจิตใจ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2532 : 11) ผู้นำ อช.แต่ละวัยสามารถทำงานเน้นหนักไปในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดได้ อายุจึงไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ผู้นำ อช.มีทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองที่แตกต่างกัน

1.2 ตัวแปรการศึกษาของผู้นำ อช. พบว่า ระดับการศึกษาของผู้นำ อช. ไม่มีความสัมพันธ์ กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและขัดแย้งกับผลการวิจัยของ กมล โอ่เอี่ยม (2526) ที่พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีทัศนคติที่ดีต่อการให้ความร่วมมือในงานการศึกษาผู้ใหญ่ด้านการส่งเสริมการเกษตร มากกว่าผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาสูง ภัสสร ลิมานนท์ (2525) พบว่า สตรีไทยที่มีการศึกษาน้อย (ต่ำกว่าปริญญาตรี) มีทัศนคติและค่านิยมที่ยึดมั่นในประเพณีมากกว่าสตรีไทยที่มีการศึกษาสูง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษา

ของ มงคล ชาวเรือ (2525) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของประธานสภาตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อโครงการสร้างงานในชนบท

สาเหตุที่อาจทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว อาจเนื่องจากการทำงานในฐานะผู้นำ อช. ต้องอาศัยจิตใจที่เสียสละที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม และงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ทำกับชาวบ้าน โดยเน้นให้ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วมในทุกปัญหาและกิจกรรมของชุมชนเพื่อแก้ปัญหาชุมชน เป็นการสร้างพลังชุมชน และใช้พลังชุมชนในการพัฒนาชุมชน (พัฒน์ พุฒยรัตพันธุ์ 2535 : 140) ซึ่งเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว ง่ายต่อการทำความเข้าใจสำหรับผู้นำ อช. และระดับการศึกษาของผู้นำ อช. ซึ่งเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน ไม่ใช่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนโดยตรง ระดับการศึกษาจึงไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ผู้นำ อช. มีทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองต่างกัน

1.3 ตัวแปรประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช. ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์การเป็น อช.และผู้นำ อช. ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของสมโภชน์ สุวรรณรัตน์ (2532) พบว่า คณะกรรมการสภาตำบลที่มีประสบการณ์การทำงานมาเกิน 10 ปี จะมีทัศนคติที่ดีมากกว่ากรรมการสภาตำบลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี สุกานดา บัณฑิตยารักษ์ (2524) พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์การใช้ชีวิตในชนบท จะมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชนในชนบทดีกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การใช้ชีวิตในชนบท และผลการศึกษาวิจัยของ นิพนธ์ เทียบทิพาบุญกร (2527) พบว่า นิสิตที่มีประสบการณ์ในการเรียนวิชาพุทธศาสนา มีทัศนคติต่อพุทธศาสนา และพระสงฆ์ดีกว่านิสิตที่ไม่มีประสบการณ์การเรียนวิชาพุทธศาสนา แต่ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรจา สุวรรณทัต และคณะ (2529) พบว่า ปู่ ย่า ตา ยายที่มีประสบการณ์การเลี้ยงดูเด็กมาก มีทัศนคติต่อการเลี้ยงดูเด็ก ไม่แตกต่างจากปู่ ย่า ตา ยาย ที่มีประสบการณ์การเลี้ยงดูเด็กน้อย แต่บิดามารดาที่มีประสบการณ์การเลี้ยงดูเด็กน้อย จะมีทัศนคติต่อการอบรมเลี้ยงดูดีกว่า บิดามารดาที่มีประสบการณ์การเลี้ยงดูเด็กมาก ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ ก็พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในส่วนนี้ไม่สูง และมีค่าลบแสดงถึง

แนวโน้มเพียงเล็กน้อยกว่าผู้นำ อช.ที่มีประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช.น้อย มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองมากกว่าผู้มีประสบการณ์มาก

เมื่อนำเหตุผลที่ผู้นำ อช.แต่ละคนตัดสินใจเป็นผู้นำ อช.มาศึกษาประกอบแล้วพบว่าผู้นำ อช.ส่วนใหญ่เป็นผู้นำ อช. เพราะสภาตำบลแต่งตั้งและสมัครใจทำเอง อยากให้ตำบลหมู่บ้านเจริญ ซึ่งไม่เกี่ยวกับระยะเวลาการเป็น อช. และผู้นำ อช.นานหรือไม่นาน ประกอบกับงานพัฒนาชุมชนในแต่ละพื้นที่ย่อมมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความพร้อมของคนในชุมชน ผู้นำ อช.แต่ละตำบล ย่อมพบกับสภาพการทำงานพัฒนาชุมชนที่แตกต่างกัน ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็น อช. และผู้นำ อช.มานานนั้น ผู้นำ อช.ต้องพบกับสภาพปัญหามากมาย จากการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสพูดคุยกับผู้นำ อช.โดยตรง ซึ่งผู้นำ อช.ได้สะท้อนปัญหาที่พบ คือ เมื่อผู้นำ อช.ปฏิบัติงานมีผลงานเป็นที่ปรากฏและเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป บางครั้งจะมีปัญหาจากการไม่ยอมรับของผู้นำท้องถิ่น และบางครั้งการทำงานเพื่อชุมชนมากทำให้ไม่มีเวลาทำงานเพื่อตนเอง ครอบครัว ประสบการณ์การทำงานของผู้นำ อช. จึงมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

1.4 ตัวแปรความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สนับสนุนสมมติฐาน และขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สุภาพร หลิวสกุล (2529) พบว่า บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมส่วนใหญ่มีทัศนคติเห็นด้วยกับการจัดตั้งศาลครอบครัวในประเทศไทย เนื่องจากรับรู้เรื่องศาลครอบครัวมาก่อน เสริม ไชยณรงค์ (2531) พบว่า กรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการเตรียมชุมชน เพื่อรับบริการขั้นพื้นฐานในจังหวัดบุรีรัมย์มาก จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฯ ในลักษณะที่เห็นด้วย มากกว่ากรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการฯ น้อย แต่ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กิ่งแก้ว อินหว่าง (2530) ที่พบว่า ความรู้ความเข้าใจในหลักการพัฒนาชุมชนของประธานสภาตำบล ไม่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร

เมื่อพิจารณาจากการที่ผู้นำ อช. เป็นชาวบ้านคนหนึ่งไม่ใช่ข้าราชการของกรมการพัฒนาชุมชน การทำงานของกรมการพัฒนาชุมชน ถึงแม้จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตำบล

หมู่บ้าน แต่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับผู้นำ อช.ในทุกเรื่อง ดังนั้น ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. จึงอาจไม่สัมพันธ์กันกับเรื่องของความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

1.5 ตัวแปรความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภชน์ สุวรรณรัตน์ (2532) ที่พบว่า กรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการสุพรรณบุรีสูง จะมีทัศนคติที่ดีมากต่อโครงการฯมากกว่ากรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในโครงการฯต่ำ ศรีทับทิม พานิชพันธ์ (2527) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครมีทัศนคติที่ดีต่อการวางแผนครอบครัว เนื่องจากมีความรู้เกี่ยวกับความหมายของการวางแผนครอบครัว

การที่ผู้นำ อช.มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองดี ย่อมทำให้ผู้นำ อช.ทราบว่า ตนเองจะต้องทำอะไรให้กับชุมชน และมีความสำคัญต่อชุมชนอย่างไร นอกจากนั้นยังอาจทำให้เห็นว่างานที่จะต้องทำนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของชุมชนของตนโดยตรง จึงทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

1.6 ตัวแปรการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และขัดแย้งกับผลการศึกษาวิจัยของ นเรศ วงศ์สวัสดิ์ (2526) พบว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลมากครั้ง จะมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการสร้างงานในชนบทมากกว่าผู้นำท้องถิ่นที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐน้อยครั้ง และผลการศึกษาของ เผดจ เอมวงศ์ (2529) พบว่า เกษตรกรหัวหน้าครัวเรือนที่มีระดับการติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมาก จะมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงระดับพื้นที่ลุ่มน้ำผาง-น้ำปุน ในทางที่เห็นด้วย สูงกว่าเกษตรกรหัวหน้าครัวเรือนที่มีระดับการติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องน้อย แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ คือ ผลการศึกษาของ ขวัญใจ สมรรคบุตร (2524) พบว่า เจ้าหน้าที่ นพด.กรป.กลาง ที่มีการติดต่อกับนิสิตนักศึกษาบ่อยครั้ง เห็นด้วยว่า ผล

งานอาสาพัฒนาชนบทของนิสิตนักศึกษา เป็นประโยชน์ต่อชาวบ้านและส่งเสริมงานของ พค. กรป.กลาง น้อยกว่า เจ้าหน้าที่ นพค.กรป.กลาง ที่มีการติดต่อกับนิสิตนักศึกษาน้อยครั้ง

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลแล้ว อาจเป็นไปได้ว่า การที่ผู้นำ อช.ติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่มาก ทำให้ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากขึ้น (ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 13 ที่ว่าการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.) ซึ่งอาจเกิดจากความเกรงใจเจ้าหน้าที่ตามลักษณะของสังคมไทย มากกว่าความรู้สึกที่ต้องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.และจากการตอบแบบสอบถามของผู้นำ อช.ในเรื่องทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนในด้านการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่า ผู้นำ อช.จำนวนร้อยละ 22.4 มีความคิดเห็นว่าพัฒนากรส่วนใหญ่มักจะทำให้ชาวบ้านมีภาระมากขึ้น ในขณะที่ร้อยละ 96.3 มีความเห็นว่า พัฒนากรวางตัวเป็นกันเองกับชาวบ้าน และร้อยละ 94.0 มีความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับพัฒนากร (ตารางที่ 1 ในภาคผนวก) แสดงให้เห็นว่า ผู้นำ อช.มีความรู้สึกที่ดีกับพัฒนากร แต่ขณะเดียวกันบางคนก็รู้สึกว่า พัฒนากรทำให้มีภาระมากขึ้น ดังนั้น ผู้นำ อช.ที่ติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่มาก จึงอาจมีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองน้อยกว่าผู้นำ อช.ที่ติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่น้อยครั้ง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

2.1 ตัวแปรทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุบล ภัศระ (2535) พบว่าทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครู

จากผลการศึกษาดังกล่าวจึงเป็นไปได้ว่า งานตามบทบาทหน้าที่ของ ผู้นำ อช. เป็นงานอาสาสมัคร ผู้นำ อช.ที่ไม่ต้องการจะทำจริง ๆ ก็ไม่จำเป็นต้องทำโดยไม่มีความผิดใดๆ ผู้นำ อช.ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชน จึงปฏิบัติงานได้ดีมากกว่าผู้นำ อช.ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานพัฒนาชุมชน

2.2 ตัวแปรอายุ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประภาส ศิลปรัศมี (2531) ที่พบว่า ผู้นำ อช.ที่มีอายุสูง จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ดีกว่าผู้นำ อช. ที่มีอายุต่ำกว่า

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลแล้ว อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานพัฒนาชุมชนตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.เป็นงานที่จำเป็นต้องอาศัยคนต่างเพศต่างวัยเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในตำบล ทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับ เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ ผู้นำ อช. ที่มีอายุแตกต่างกันจึงสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ไม่แตกต่างกัน

2.3 ตัวแปรระดับการศึกษา ผลการศึกษามบว่าผู้นำ อช.ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่าผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาระดับที่ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทรงธรรม วัลภาชน์ (2533) เรื่อง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติการวางแผนครอบครัวของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

การที่ผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับสูง ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่าผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า กล่าวคือ กลุ่มผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือ ม.ศ.3 หรือสูงกว่าปฏิบัติงานได้ดีกว่ากลุ่มผู้นำ อช.ที่มีการศึกษาระดับ ป.4 หรือต่ำกว่านั้น น่าจะเป็นผลมาจากลักษณะงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.บางอย่าง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การดูแลกิจกรรมในศูนย์ข้อมูลระดับตำบล การจัดทำทะเบียนสาธารณสมบัติในหมู่บ้าน ตำบล ฯลฯ เป็นงานที่ผู้ที่มีการศึกษาสูง น่าจะทำได้ดีกว่า ดังนั้น ผู้นำ อช. ที่มีการศึกษาระดับที่สูงกว่า จึงปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ได้ดีกว่า

2.4 ตัวแปรประสบการณ์การเป็น อช. และผู้นำ อช. ผลการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จตุพร วัฒกร (2532) พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยอมรับการใช้ข้าวพันธุ์ดีของเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำนา

เมื่อพิจารณาจากเหตุผลของผู้นำ อช. ในการทำงานพัฒนาชุมชนแล้ว ผู้นำ อช. ส่วนหนึ่งให้คำตอบว่าเป็นเพราะชอบงาน ต้องการเสียสละเพื่อส่วนรวม และถึงแม้เมื่อยัง

ไม่ได้เป็น อช.หรือผู้นำ อช. ก็ช่วยงานนี้อยู่แล้ว ประกอบกับงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำได้โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ดังนั้น ประสบการณ์การเป็น อช. ผู้นำ อช. จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

2.5 ตัวแปรความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นงวัย โสภาคะยัง (2532) ที่พบว่า ความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้น้ำ มีผลกระทบต่อระดับความร่วมมือในการบำรุงรักษาระบบชลประทานในไร่นา แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญชนา หิรัญพฤกษ์ (2533) ที่พบว่า ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร

เมื่อพิจารณาเหตุผลแล้ว อาจเป็นไปได้ว่า ถึงแม้ผู้นำ อช.จะรู้และเข้าใจงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน แต่ไม่ทราบว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างไร โดยเฉพาะอาจเข้าใจว่า เป็นหน้าที่ของพัฒนากรเท่านั้น จากการตอบแบบสอบถามถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. บางกิจกรรมที่ผู้นำ อช.ไม่ปฏิบัติ โดยให้เหตุผลว่า คิดว่าไม่ใช่หน้าที่ หรือเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของพัฒนากร จึงไม่ทำ

2.6 ตัวแปรความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาส ศิลปรัศมี (2531) พบว่าผู้นำ อช. ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมาก จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผู้นำ อช. ได้ดีกว่าผู้นำ อช.ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองน้อย และผลการศึกษาของทรงธรรม วัลภาชน์ (2533) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการวางแผนครอบครัวมาก จะปฏิบัติการวางแผนครอบครัวมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการวางแผนครอบครัวน้อย ผู้นำ อช.ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองดี จะมีความมั่นใจ

ในการทำงานในตำบล หมู่บ้าน ในขณะที่ผู้นำ อช.ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองจะไม่กล้าหรือไม่คิดที่จะปฏิบัติงาน

2.7 ตัวแปรการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นาถเฉลียว ยังนันทวัฒนา และวิมลชัย คำปุ้ย (2536) ที่พบว่าศูนย์เยาวชนตำบลที่สมาชิกมีความเชื่อมั่นและผูกพันในองค์กรสูง จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า ศูนย์เยาวชนตำบลที่สมาชิกมีความเชื่อมั่นและผูกพันในองค์กรต่ำ

การที่พัฒนากร ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้พบปะกับผู้นำ อช.บ่อย ทั้งทางด้านส่วนตัว และหน้าที่การงาน ย่อมจะทำให้ผู้นำ อช. เกิดความเกรงใจตามลักษณะของคนไทย ผู้นำ อช. ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมาก จึงปฏิบัติงานในหน้าที่มากกว่าผู้นำ อช.ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนน้อย

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาถึงทัศนคติและการปฏิบัติงานของผู้นำ อช. ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาและสรุปในส่วนที่ยังจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนางานอาสาพัฒนาชุมชนให้ได้ผลยิ่งขึ้น ดังนี้

1. สำหรับการทำงานตามแผนงานพัฒนาอาสาสมัครของกรมการพัฒนาชุมชน จากผลการศึกษา ซึ่งพบว่า ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.มีความสัมพันธ์ในทางลบกับ การติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ($r = -.1559$) ซึ่งแสดงว่าผู้นำ อช.ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (พัฒนากร) มากจะมีทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนน้อยกว่าผู้ที่ติดต่อน้อย ซึ่งอาจเนื่องจากจังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดหนึ่งในเขตชานเมือง มีลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม ที่แตกต่างไปจากจังหวัดในเขตชนบท จากข้อมูลที่ผู้นำ อช.ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้นำ อช.ไม่ค่อยมีเวลาว่าง และการเป็นผู้นำ อช.ทำให้เสียเวลาในการทำงาน ในขณะที่ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำ อช.ที่ติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมาก จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าผู้นำ อช. ที่ติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนน้อย รูปแบบงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นรูปแบบที่ใช้เหมือนกันทั่วประเทศทั้งในเขต

ชานเมืองและเขตชนบท โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ และประชาชนโดยเฉพาะผู้นำ อช. ต้องเสียสละเวลามากเพื่อช่วยพัฒนาตำบล หมู่บ้านของตนเอง ผู้นำ อช. ส่วนหนึ่งจึงอาจต้องเข้าร่วมในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน เป็นประจำด้วยความเกรงใจเจ้าหน้าที่หรือจำเป็นต้องทำเพราะหน้าที่ จึงอาจก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ค่อยจะดีนักงานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

ดังนั้น การทำงานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองของผู้นำ อช.จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงรูปแบบในการทำงาน บทบาทของพัฒนากรในการทำงานร่วมกับผู้นำ อช. รวมทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. เพื่อให้ผู้นำ อช.มีเวลาในการประกอบอาชีพของตนเองอย่างเต็มที่และมีทัศนคติที่ดีในการเข้าร่วมพัฒนาตำบลหมู่บ้านตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

2. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ถึงแม้ว่า ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่จะมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง แต่จากเหตุผลของการไม่ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.ส่วนหนึ่งให้เหตุผลว่าไม่ใช่หน้าที่ ไม่มีใครบอก หรือไม่ต้องการไปก้าวก่ายงานของพัฒนากรนั้น แสดงว่า ผู้นำ อช.มีความตั้งใจในการทำงาน และจากผลการทดสอบสมมติฐาน ยังพบว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมืองและยังมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำ อช.ด้วย ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนให้ความรู้ความเข้าใจที่ดีแก่ผู้นำ อช.แล้วย่อมจะทำให้ผู้นำ อช. มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชน และมีผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.เป็นไปด้วยดียิ่งขึ้นได้

3. การพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำ อช. เนื่องจากระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ในการศึกษาครั้งนี้ แต่ผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาในระดับการศึกษาภาคบังคับ ในขณะที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน โดยใช้ระบบข้อมูล ระบบแผนและระบบงบประมาณ ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนยุ่งยากต่อความเข้าใจและการปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำ อช.ในเรื่องนี้ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้แก่ผู้นำ อช. เป็นต้น

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. บทบาทหน้าที่บางอย่างที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดขึ้น เช่นการให้ผู้นำ อช.อยู่ประจำศูนย์ข้อมูล พบว่า มีผู้นำ อช.ส่วนใหญ่ (58.2 %) ไม่เคยอยู่ประจำในศูนย์ข้อมูล และผู้ที่เคยอยู่ประจำ โดยเฉลี่ย 4.910 ครั้ง ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้ง จึงเท่ากับ 2-3 เดือน ต่อครั้ง ดังนั้นการคาดหวังให้ผู้นำ อช. อยู่ประจำในศูนย์ข้อมูลจึงเป็นเรื่องที่โดยภาพรวมแล้วเป็นไปได้ยาก เนื่องจากผู้นำ อช. ยังต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพของตนเอง ค่าตอบแทนที่กรมฯ มอบให้กับผู้นำ อช. ก็ให้เฉพาะคนที่มีผลงานดีเด่นเท่านั้น (2,000 บาท/คน/ปี) ซึ่งเงินที่ให้ในกรณีดังกล่าวก็เป็นจำนวนน้อยมาก จึงเป็นเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะเศรษฐกิจที่ใช้เงินตราเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้ยังชีวิตอยู่รอดได้เช่นทุกวันนี้ จึงไม่ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้นำ อช.ต้องอุทิศตนมากเกินไป

5. การสร้างกำลังขวัญ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้นำ อช. จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้นำ อช.จำนวนถึงร้อยละ 41.3 ที่ไม่อยากเป็นผู้นำ อช.ต่อเมื่อครบวาระ ซึ่งตามระเบียบแล้ว ผู้นำ อช.สามารถดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีก 1 วาระ คือ 2 ปี โดยให้เหตุผลว่า อยากให้คนอื่นได้มีส่วนร่วมบ้าง ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ หรืองานยุ่งไม่มีเวลา เหตุผลเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำ อช.ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากประสบกับปัญหาทั้งด้านการทำงานและส่วนตัว ดังนั้น เจ้าหน้าที่ทุกระดับจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจ ช่วยเหลือการทำงานของผู้นำ อช. โดยอาจเน้นการทำงานอย่างเพื่อนคู่คิด -มิตรคู่งาน ระหว่างพัฒนากรและผู้นำ อช. อย่างจริงจังรวมทั้งจัดสวัสดิการบางอย่างสำหรับผู้ที่ทำงานเพื่อส่วนรวม เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เป็นต้น

6. การส่งเสริมให้ผู้นำ อช. เข้าเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมในตำบล - หมู่บ้าน จากการศึกษาปรากฏว่า มีผู้นำ อช.จำนวนร้อยละ 32.1 ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมในหมู่บ้าน ตำบล ซึ่งผู้นำ อช.ให้เหตุผลของการที่ไม่ได้เป็นสมาชิกว่า ไม่มีเวลา ไม่มั่นใจกลุ่ม ไม่อยู่ตอนตั้งกลุ่ม และไม่มีกลุ่มเกี่ยวกับอาชีพที่ทำอยู่ ในขณะที่การทำงานพัฒนาชุมชน

เน้นการพัฒนาโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการกลุ่ม กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้ช่วยกันเอง และพึ่งตนเองได้ในที่สุด นอกจากนั้น บทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. ยังเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่ม การเป็นที่ปรึกษากลุ่ม และประสานการพัฒนาระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนควรให้การศึกษากับผู้นำ อช.ให้เห็นความสำคัญของการใช้กระบวนการกลุ่มในการพัฒนาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่ม

7. ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน จากผลการศึกษาครั้งนี้ ถึงแม้จะไม่พบความสัมพันธ์ แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่างานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมฯ กับงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. มีความสอดคล้องกันในหลายเรื่องและจากผลการตอบแบบสอบถาม ผู้นำ อช. ยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานดังกล่าวหลายเรื่อง เช่น ระบบข้อมูล การจัดทำแผน ฯลฯ ในการประชุมหรือปฐมนิเทศผู้นำ อช.ที่ทำเป็นประจำทุกปีจึงน่าจะทำความเข้าใจเรื่องนี้ด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาที่พบว่า ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช. และการติดต่อสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้นำ อช. จึงน่าสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ควรจะมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะช่วยให้ผู้นำ อช.มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชน และทำงานตามหน้าที่ได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาแบบอย่างในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่พึงประสงค์ (ของผู้นำ อช.) เป็นต้น และนอกจากนั้น การศึกษาเรื่องนี้หากเป็นไปได้ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม โดยขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุม จังหวัดเขตชานเมืองทั้ง 6 จังหวัด ตลอดจนเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวระหว่างเขตชานเมืองกับเขตชนบทด้วย

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช. เขตชานเมือง

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. การเป็นผู้นำ อช.ทำให้เสียเวลาทำงานส่วนตัว.....	4 (3.0)	26 (19.4)	18 (13.4)	74 (55.2)	12 (9.0)
2. ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด.....	45 (33.6)	77 (57.5)	5 (3.7)	6 (4.5)	1 (0.7)
3. ไม่ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะดำเนินการไม่ได้ดี.....	4 (2.9)	11 (8.2)	12 (9.0)	62 (46.3)	45 (33.6)
4. ข้าพเจ้ามักจะสละแรงงานเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล.....	38 (28.4)	90 (67.2)	3 (2.2)	2 (1.5)	1 (0.7)
5. ข้าพเจ้ามักจะเสียสละเงินเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล.....	17 (12.7)	100 (74.6)	9 (6.7)	7 (5.2)	1 (0.7)
6. ข้าพเจ้าชอบให้สตรีเป็นผู้ดอยดูแลบ้าน โดยไม่ต้องร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน.....	29 (21.6)	64 (47.8)	12 (9.0)	26 (19.4)	3 (2.2)
7. การมีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในหมู่บ้านสามารถช่วยคนจนให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น.....	33 (24.6)	86 (64.2)	9 (6.7)	5 (3.7)	1 (0.7)

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านทำให้ชาวบ้านลดความเห็นแก่ตัวลงได้.....	33 (24.6)	85 (63.4)	10 (7.5)	4 (3.0)	2 (9.5)
9. ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล ไม่มีประโยชน์ต่อการทำงานของกรรมการสภาตำบล (กสต.) มากนัก.....	1 (0.7)	13 (9.7)	7 (0.2)	78 (58.2)	35 (26.1)
10. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นวิธีการที่ดี ทำให้ชาวบ้านได้เรียนรู้ปัญหาของตนเอง	47 (35.1)	67 (50.0)	12 (9.0)	5 (3.7)	3 (2.2)
11. วิธีการกระตุ้นให้กรรมการสภาตำบลเข้าใจปัญหาและหาทางแก้ปัญหาของหมู่บ้านทำให้การพัฒนาล่าช้า.....	5 (3.7)	9 (6.7)	46 (34.3)	50 (37.3)	24 (17.9)
12. ข้ามเจ้าเต็มใจที่จะสละเวลาเมื่อศึกษาข้อมูลของหมู่บ้านทุกครั้งเมื่อมีโอกาส.....	29 (21.6)	96 (71.6)	4 (3.0)	3 (2.2)	2 (1.5)
13. ความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	3 (2.2)	11 (8.2)	10 (7.5)	71 (53.0)	39 (29.1)

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14. เมื่อมีการอบรมเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ข้าพเจ้าก็ไม่อยากไปเพราะไม่มีประโยชน์มากนัก.....	-	6 (4.5)	24 (17.9)	82 (61.2)	22 (16.4)
15. ควรยกเลิกงานพัฒนาอาชีพของกรรมการพัฒนาชุมชน เพราะทำไม่ได้ดีเท่าที่ควร.....	1 (0.7)	7 (5.2)	12 (9.0)	82 (61.2)	32 (23.9)
16. การสนับสนุนให้กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี ฯลฯ มีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน เป็นวิธีการที่เหมาะสมในยุคประชาธิปไตย.....	51 (38.1)	79 (59.0)	-	3 (2.2)	1 (0.7)
17. ข้าพเจ้าภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้ทำงานร่วมกับพัฒนากร.....	33 (24.6)	93 (69.4)	3 (2.2)	4 (3.0)	1 (0.7)
18. การทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนล่าช้า.....	7 (5.2)	21 (15.7)	51 (38.1)	39 (29.1)	16 (11.9)
19. พัฒนากรที่ข้าพเจ้ารู้จัก ส่วนใหญ่วางตัวเป็นกันเองกับชาวบ้าน.....	52 (38.8)	77 (57.5)	3 (2.2)	1 (0.7)	1 (0.7)
20. พัฒนากรส่วนใหญ่มักจะทำให้ชาวบ้านมีภาระมากขึ้น.....	8 (6.0)	22 (16.4)	27 (20.1)	62 (46.3)	15 (11.2)
รวมเฉลี่ย	22 (16.5)	52 (38.8)	14 (10.4)	33 (24.6)	13 (9.7)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทัศนคติของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.)

ต่องานพัฒนาชุมชนเขตชานเมือง

เพศ ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

ที่อยู่ปัจจุบัน อำเภอ.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ ..... ปี

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) 1. ต่ำกว่า ป.4

( ) 2. จบ ป.4

( ) 3. จบ ป.6 หรือ ป.7 หรือเทียบเท่า

( ) 4. จบ ม.3 หรือ มศ.3 หรือเทียบเท่า

( ) 5. จบ ม.6 หรือ มศ.5 หรือเทียบเท่า

( ) 6. จบอนุปริญญา หรือเทียบเท่า

( ) 7. จบปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือสูงกว่า

( ) 8. อื่น ๆ (ระบุ).....

3. สถานภาพสมรส

( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส

( ) 3. หม้าย ( ) 4. หย่าร้าง

( ) 5. ไม่หย่าร้างแต่แยกกันอยู่

4. อาชีพหลัก

( ) 1. ทำนา ( ) 2. ทำไร่ (ระบุ).....

( ) 3. รับจ้าง ( ) 4. ทำสวน (ระบุ).....

( ) 5. ค้าขาย ( ) 6. เลี้ยงสัตว์ (ระบุ).....

( ) 7. อื่น ๆ (ระบุ).....

5. อาชีพรอง

( ) 1. ทำนา ( ) 2. ทำไร่ (ระบุ).....

( ) 3. รับจ้าง ( ) 4. ทำสวน (ระบุ).....

( ) 5. ค้าขาย ( ) 6. เลี้ยงสัตว์ (ระบุ).....

( ) 7. อื่น ๆ (ระบุ).....

6. ท่านมีรายได้จากการประกอบอาชีพ ก่อนหักค่าใช้จ่ายประมาณปีละ..... บาท

7. ท่านเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) เป็นเวลานาน.....ปี..... เดือน

8. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) เป็นเวลานาน.....ปี.....เดือน

9. เหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้ท่านตัดสินใจเป็นผู้นำ อช.คือ (ตอบเหตุผลสำคัญที่สุดเพียง 1 คำตอบ)

( ) 1. เกรงใจพัฒนากร

( ) 2. สมัครใจทำหน้าที่ดังกล่าวเอง

( ) 3. สภาตำบลแต่งตั้งจึงต้องทำ

( ) 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

10. ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ อช.เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2535 ท่านเคยทำกิจกรรม เช่น พัฒนาหมู่บ้าน, ประชุม, ฝึกอบรม ฯลฯ ร่วมกับพัฒนากรหรือไม่

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

11. ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ อช.ดังกล่าว ท่านเคยมีโอกาสได้พบปะ พูดคุย กับพัฒนากร ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือไม่

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

12.ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ อช. ดังกล่าว ท่านเคยมบกับมัฆฆากรในงานประเพณีต่าง ๆ เช่น งานบวช, งานแต่งงาน, ขึ้นปีใหม่ ฯลฯ หรือไม่

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

13.ท่านได้เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มอาชีพ, กลุ่มออมทรัพย์ ฯลฯ หรือไม่

( ) 1. ไม่ได้เป็น เพราะ.....

( ) 2. เป็นสมาชิก จำนวน.....กลุ่ม คือ.....

14.เมื่อครบวาระแล้ว (30 กันยายน 2537) ท่านคิดว่าอยากจะทำงานเป็นผู้นำ อช.ต่อไปอีกวาระหนึ่งหรือไม่

( ) 1. ไม่อยากเป็น เพราะ.....

( ) 2. อยากเป็น เพราะ.....

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนตามความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อความต่อไปนี้ ถูก หรือ ผิด ให้ตอบตามที่ท่านได้รู้มา

ข้อความ	ถูก	ผิด
1. ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลแหล่งน้ำ	....	.....
2. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลระดับตำบลเป็นหน้าที่ของพัฒนากรเท่านั้น	....	.....
3. ผู้ที่มีหน้าที่สำรวจข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) คือ กรรมการสภาตำบล(กสต.)	...	.....
4. การควบคุม กำกับ ดูแล การจัดทำโครงการประจำปีให้เป็นไปตามแผนพัฒนาตำบล เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของพัฒนากร	....	.....
5. เมื่อจัดทำแผนพัฒนาตำบลประจำปีเรียบร้อยแล้ว จะทำการปรับ (เปลี่ยนแปลง) แผนอีกไม่ได้	....	.....
6. การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เน้นให้เด็กสามารถอ่านออกเขียนได้	....	.....
7. วัตถุประสงค์สำคัญของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คือ การให้บริการเงินกู้แก่สมาชิก	....	.....
8. การส่งเสริมอาชีพที่ดี ต้องมีการรวมกลุ่มและให้การสนับสนุนผู้มีรายได้ต่ำเท่านั้น	....	.....
9. พัฒนากรมีหน้าที่สอนให้ชาวบ้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	....	.....
10. หลังจากการจัดตั้งศูนย์เยาวชนตำบลแล้ว ต้องมีการประชุมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง	....	.....
11. การรณรงค์และให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์ ไม่ได้เป็นหน้าที่ของกลุ่มสตรีในระดับตำบล หมู่บ้าน	....	.....

ส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

ข้อความต่อไปนี้ ถูก หรือ ผิด ให้ตอบตามที่ท่านได้รู้มา

ข้อความ	ถูก	ผิด
1. ผู้นำ อช.มีหน้าที่ริเริ่ม สร้างสรรค์ งานพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ร่วมกับชาวบ้านโดยตรง	....	.....
2. ผู้นำ อช.เป็นผู้ที่ทางราชการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยเหลือพัฒนากร กรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) พัฒนาหมู่บ้าน ตำบล	....	.....
3. การประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในตำบล หมู่บ้าน ระหว่างชาวบ้านกับหน่วยราชการ และหน่วยงานเอกชน เป็นหน้าที่ของพัฒนากร กรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) แต่ไม่ใช่หน้าที่ของผู้นำ อช.	....	.....
4. ผู้นำ อช.มีหน้าที่ต้องบำรุง รักษา ดูแลสาธารณสมบัติ เช่น ถนน สะพานในหมู่บ้าน ตำบล	....	.....
5. การให้คำปรึกษาแก่กลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน ในหมู่บ้านไม่ได้เป็นหน้าที่ของผู้นำ อช.	....	.....
6. ถึงแม้ผู้นำ อช.จะไม่ได้เป็นกรรมการสภาตำบล (กสต.) แต่ก็ต้องเข้าร่วมประชุมสภาตำบลทุกครั้ง	....	.....
7. ผู้นำ อช.มีหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์ข้อมูลระดับตำบล	....	.....
8. ผู้นำ อช.มีหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุนกรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) ในการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล เฉพาะเรื่องกรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) ขอร้องให้ช่วยเท่านั้น	....	.....
9. ผู้นำ อช.ไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลประจำปี เนื่องจากไม่ใช่หน้าที่โดยตรง	....	.....
10. การจัดทำทะเบียน สถิติโครงการพัฒนาตำบลต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของพัฒนากร ไม่ใช่หน้าที่ของผู้นำ อช.	....	.....

ส่วนที่ 4 ทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนของผู้นำ อช. ในเขตชานเมือง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางด้านขวามือ ตามความคิดเห็นของท่าน เพียง ข้อละ 1 คำตอบ พร้อมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมลงในช่องขวามือ

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ความคิดเห็นเพิ่มเติม
1. การเป็นผู้นำ อช. ทำให้เสียเวลาทำงานส่วนตัว.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2. ข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
3. ไม่ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะดำเนินการไม่ได้ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
4. ข้าพเจ้ามักจะสละแรงงานเมื่อพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
5. ข้าพเจ้ามักจะเสียสละเงินเมื่อพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
6. ข้าพเจ้าชอบให้สตรีเป็นผู้ดูแลบ้าน โดยไม่ต้องร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
7. การมีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในหมู่บ้านสามารถช่วยคนจนให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ความคิดเห็นเพิ่มเติม
๘. การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านทำให้ชาวบ้านลดความเห็นแก่ตัวลงได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
๙. ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล ไม่มีประโยชน์ต่อการทำงานของกรรมการสภาตำบล (กสต.) มากนัก.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
10. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้าน (กชช.2ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นวิธีการที่ดี ทำให้ชาวบ้านได้เรียนรู้ปัญหาของตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
11. วิธีการกระตุ้นให้กรรมการสภาตำบลเข้าใจปัญหาและหาทางแก้ปัญหาของหมู่บ้านทำให้การพัฒนาล่าช้า.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
12. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะสละเวลาเพื่อศึกษาข้อมูลของหมู่บ้านทุกครั้งเมื่อมีโอกาส.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
13. ความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ความคิดเห็นเพิ่มเติม
14. เมื่อมีการอบรมเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ข้ามเจ้าก็ไม่อยากไปเพราะไม่มีประโยชน์มากนัก.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
15. ควรยกเลิกงานพัฒนาอาชีพของกรรมการพัฒนาชุมชน เพราะทำไม่ได้ดีเท่าที่ควร.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
16. การสนับสนุนให้กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี ฯลฯ มีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน เป็นวิธีการที่เหมาะสมในยุคประชาธิปไตย.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
17. ข้ามเจ้าภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้ทำงานร่วมกับพัฒนากร.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
18. การทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนล่าช้า.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
19. พัฒนากรที่ข้ามเจ้ารู้จัก ส่วนใหญ่วางตัวเป็นกันเองกับชาวบ้าน.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
20. พัฒนากรส่วนใหญ่มักจะทำให้ชาวบ้านมีภาระมากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

ส่วนที่ 5 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำ อช.

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ ( ) หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด พร้อมเหตุผลเพิ่มเติม

หลังจากที่ท่านได้รับการคัดเลือก และแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ อช. แล้ว ท่านเคยร่วมกิจกรรมต่อไปนี้หรือไม่ ถ้าเคยกรุณาประมาณจำนวนครั้ง นับตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2535

1. ร่วมปรับปรุงศูนย์ข้อมูลระดับตำบล หรือที่ทำการชั่วคราวซึ่งสภาตำบลจัดไว้ในขณะที่ยังไม่มีศูนย์ข้อมูลถาวร

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

2. อยู่ประจำศูนย์ข้อมูลระดับตำบล หรือที่ทำการชั่วคราว

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

3. ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาของหมู่บ้าน โดยใช้ข้อมูล กชช.2ค., จปฐ., แหล่งน้ำ ร่วมกับพัฒนากร, กรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.)

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

4. รวมกลุ่มชาวบ้านให้ช่วยกันซ่อมแซมถนน สะพาน ลอกคู คลอง ฯลฯ ในหมู่บ้าน ตำบล

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

5. ร่วมกับชาวบ้านในการกำจัดผักตบชวา หรือขยะ ฯลฯ

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

6. ปลูกต้นไม้เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

7. เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมในการเป็นผู้นำ

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

8. ร่วมจัดทำทะเบียน สถิติ โครงการพัฒนาต่าง ๆ ในตำบล

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

9. ประชาสัมพันธ์เรื่องโรคเอดส์

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

10. ให้คำแนะนำในการจัดตั้งหรือปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

11. ให้คำแนะนำเยาวชนเกี่ยวกับการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมพัฒนาในหมู่บ้าน ตำบล

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

12. ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำการดำเนินงานกลุ่มสตรีในหมู่บ้าน ตำบล

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

13. ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำการดำเนินงานกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน ตำบล

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

14. เป็นผู้ริเริ่ม จัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ตำบล

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....กลุ่ม คือ.....

15. ร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านในวันสำคัญต่าง ๆ

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

16. เข้าร่วมประชุมกลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน หรือกลุ่มอื่น ๆ ในหมู่บ้าน ตำบล

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

17. เข้าร่วมประชุมกรรมการสภาตำบล

( ) 1. ไม่เคย เพราะ.....

( ) 2. เคย จำนวน.....ครั้ง

บรรณานุกรม

กมล โอ่เอี่ยม. "ทัศนคติของผู้ใหญ่บ้านที่มีต่อการให้ความร่วมมือในงานการศึกษาผู้ใหญ่ด้านการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดปทุมธานี". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2526.

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. จิตวิทยาสังคม ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว. ประสานมิตร 2527.

กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2530.

กิ่งแก้ว อินหว่าง. ทัศนคติของประธานสภาตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กลุ่มงานวิจัย กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย 2530.

กรมการพัฒนาชุมชน. ระบบและวิธีการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชน. กองส่งเสริมและเผยแพร่ 2535.

โกวิน วิวัฒนพงศ์พันธ์. "ทัศนคติและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอต่อกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน" วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2527.

กองฝึกอบรม. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาหารูปแบบการพัฒนาชุมชนในพื้นที่เขตชานเมือง. กรมการพัฒนาชุมชน 2532.

ขวัญใจ สมรรคบุตร. "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ กรป.กลาง ที่มีต่องานอาสาพัฒนาชนบทของนิสิตนักศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2521-2523". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตร 2524.

คณะพัฒนาสังคม รวมบทความวิชาการพัฒนาสังคม : แนวคิดและปฏิบัติการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2535.

จตุพร วัฒยากร. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยอมรับการใช้ข้าวพันธุ์ดีของเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่". วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2532.

จรรจา สุวรรณทัต. ทัศนคติของปู่ ย่า ตา ยาย และบิดามารดาที่มีต่อกันในเรื่องการอบรมเลี้ยงดูเด็ก และผลที่มีต่อพฤติกรรมบางประการของเด็ก. สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร 2529.

จินตนา จันทรอาราม. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความแตกต่างในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขต่อภาวะทุพโภชนาการของเด็กวัยก่อนเรียนในชุมชนแออัดของกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตความรับผิดชอบของศูนย์บริการสาธารณสุข 47 คลองขวาง และ 48 นาควัชระอุทิศ". วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2534.

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์. ประวัติแนวความคิดทางสังคม. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ 2524.

ชัชรี มนูภัทราชัย. ทัศนคติของเกษตรจังหวัดที่มีต่อหน่วยงานทางวิชาการเกษตรศาสตร์ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2522.

ทิศยา สุวรรณชฎ. สังคมวิทยา สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ 2527.

ทรงธรรม อัลภาชน์. "ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติการวางแผนครอบครัวของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2533.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ 2517.

ธุวนันท์ พุ่มพันธุ์พานิช. "ทัศนคติของเกษตรตำบลในภาคกลางต่อการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอ". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2530.

นาถเฉลียว ยังนันทวัฒนา และ วิมลชัย คำปุ้ย. ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบล. กองวิชาการและแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย 2536.

นงวัย โสภาคะยัง. "ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมที่มีผลกระทบต่อระดับความร่วมมือในการบำรุงรักษาระบบชลประทานในไร่นา : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการชลประทานอ่างเก็บน้ำห้วยแอ่ง จ.ร้อยเอ็ด". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2532.

นเรศ วงศ์สวัสดิ์. "ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อโครงการสร้างงานในชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีห้วยตำบลในเขต อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2526.

นิพนธ์ เทียมทิพาบุตร. "ทัศนของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อพุทธศาสนาและพระสงฆ์". วิทยานิพนธ์ มศว. ประสานมิตร 2527.

บวการ ลิมปะพันธุ์. "ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการทะเบียนราษฎร์". วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2524.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525.

ประดินันท์ อุปรมัย. จิตวิทยาสังคม โรงพิมพ์ศรีอนันต์ 2518.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ 2520.

ประภาส ศิลปรัศมี. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนกลุ่มงานอาชีพ. กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน 2530.

ประภาส ศิลปรัศมี. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน. กลุ่มงานวิจัย กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย 2531.

เผด็จ เอมวงศ์. "โครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงระดับพื้นที่ ลุ่มน้ำยาง-น้ำปุน อ.แม่จริม จ.น่าน ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและเกษตรกรหัวหน้าครัวเรือน". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2529.

พัฒน์ บุณยรัตพันธุ์. การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2517.

พัฒน์ บุณยรัตพันธุ์. งานปกครองและพัฒนาของผู้ว่าฯ ดีเด่น. การประปาส่วนภูมิภาค 2535.

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ. จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย โครงการตำรามนุษยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2528.

พัฒนาสังคม หนังสือรวบรวมบทความด้านการพัฒนาสังคมขององค์กรพัฒนาเอกชน หนังสือเนื่องในงานสัปดาห์เผยแพร่งานพัฒนาเอกชน 2527.

ภมรรัตน์ สุธรรม. "ความรู้และทัศนคติของประชาชน อ.เกาะพงัน ที่มีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่ง". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2532.

มงคล ชาวเรือ. "ความคิดเห็นของประธานสภาตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อโครงการสร้างงานในชนบท ปี 2524". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2525.

มณีรัตน์ ลิ่มสิบเชื้อ. "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน". วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2521.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. ห.ส.น. ไทยอนุเคราะห์ไทย 2526.

เรืองโรจน์ จอมสิบ. "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนดีเด่น ปี 2531". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2534.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. หลักการพัฒนาชุมชน การพัฒนาชุมชนประยุกต์. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2532.

ศรีทับทิม พานิชพันธ์. "ทัศนคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครต่อการวางแผนครอบครัว". วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2517.

สมโภชน์ สุวรรณรัตน์. "ทัศนคติของกรรมการสภาตำบลที่มีต่อโครงการ "สุพรรณบุรี"". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2532.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2526.

สุกานดา บัณฑิตยารักษ์. "ศึกษาทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชนในชนบท". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2524.

สมชัย อรรคธรรม. "ทัศนคติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และประชาชนในจังหวัดชัยภูมิ ที่มีต่องานสาธารณสุขมูลฐาน". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2525.

สุชา - สุรางค์ จันทร์เอม. จิตวิทยาสังคม. สำนักพิมพ์แพร่พิทยา 2520.

สุชาติ ธีระสวัสดิ์. "ทัศนคติของประชาชน ที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2532.

สุทธินงค์ แสงมณี. "ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร ในท้องถิ่น 3 จังหวัดภาคใต้". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2524.

สภานันท์ ทรัพย์อัมพร. "ทัศนคติของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อนโยบายการวางแผนครอบครัวกึ่งบังคับ". วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2522.

สุภาพร หลิวสกุล. "ทัศนคติของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมต่อการจัดตั้งศาลครอบครัวในประเทศไทย". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2529.

สุภาพ วาดเขียน. แนวทางการเขียนวิทยานิพนธ์และรายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525.

สุรพล กาญจนะจิตรา. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย 2531 หน้า 91.

สุวิทย์ วงษาไอ. "การศึกษาเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขตการศึกษา 10 ปีการศึกษา 2531". วิทยานิพนธ์ มศว. ประสานมิตร 2531.

เสริม ไชยณรงค์. "ความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาตำบลที่มีต่อโครงการเตรียมชุมชนเพื่อรับบริการขั้นพื้นฐานในจังหวัดบุรีรัมย์ช่วงปี 2527-2529". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2531.

โสภา ชูพิกุลชัย. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2518.

สำนักวิจัย เอกสารวิชาการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2528.

อุบล ภัศระ. "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา". วิทยานิพนธ์ มศว.ประสานมิตร 2535.

อัญชนา หิรัญพฤกษ์. "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพัฒนากร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา". วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2533.

เอกสารอื่น ๆ

กรมการพัฒนาชุมชน. วารสารพัฒนาชุมชน ปีที่ 32 ฉบับที่ 11 เดือนพฤศจิกายน 2536.

กองพัฒนาอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย การอาสาพัฒนาชุมชน. พ.ศ. 2535. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

กองพัฒนาอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น. คู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาสาพัฒนาชุมชน. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย 2536.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. คำบรรยายวิชาจิตวิทยาสังคม (กรุงเทพฯ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2518) เอกสารอัดสำเนา

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. การทำนายพฤติกรรมจากทัศนคติ. เอกสารประกอบการอบรมการวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร 2524.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. การวัดทัศนคติ เอกสารประกอบการฝึกอบรม การวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร 2529.

บุญเลิศ สุวรรณเสนีย์. เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการจัดการในการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2522.

สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร. จุลสารบัณฑิตอาสาสมัคร. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 กันยายน-พฤศจิกายน 2529. และฉบับที่ 4 ปีที่ 18 มิถุนายน - สิงหาคม 2530.

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวเพ็ญแข ศรีสุทธิกุล

ภูมิลำเนา 73/26 หมู่ 3 ซอยร่มโพธิ์ ถนนชัยพฤกษ์ แขวงคลิ่งชัน เขตคลิ่งชัน กรุงเทพฯ

ประวัติการศึกษา ศศบ. (ประวัติศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สถานที่ทำงาน กองติดตามและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

โทรศัพท์ 2226171 ต่อ 108, 109

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน

ที่อยู่ปัจจุบันที่สามารถติดต่อได้ 73/26 หมู่ 3 ซอยร่มโพธิ์ ถนนชัยพฤกษ์ แขวงคลิ่งชัน เขตคลิ่งชัน

กรุงเทพฯ