

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล พื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดเรียงตามลำดับ ดังนี้

#### 1. แผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2549 – 2551

1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์  
กรมการพัฒนาชุมชน

1.2 หลักการสำคัญของการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล (ศอช.ต.) และการวัดผลสัมฤทธิ์กระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล (ศอช.ต.)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

3. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.1 ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม

4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

4.3 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัซเบอร์ก

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

# 1. แผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2549 – 2551 และหลักการสำคัญของการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

- 1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ กิจกรรมหลัก  
ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติการ ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
- 1.1.1 วิสัยทัศน์ “กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ของรัฐ  
ในการพัฒนาชนบทด้วยหลักการพัฒนาชุมชน”
- 1.1.2 พันธกิจ สร้างพลังชุมชน ด้วยกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม  
กระบวนการกลุ่ม กระบวนการประชาสังคม และวิถีประชาธิปไตย ให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง  
ได้อย่างยั่งยืน
- 1.1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ กิจกรรมหลัก และตัวชี้วัด  
ตามคำรับรองการปฏิบัติการ ดังนี้
- 1) ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
    - 1.1) เป้าประสงค์ พัฒนาผู้นำ อาสาสมัคร กลุ่ม องค์กร และเครือข่าย  
ในชุมชน
    - 1.2) กลยุทธ์หลัก ส่งเสริมและพัฒนาระบบมาตรฐานงานชุมชน  
(มชช.) ในหมู่ผู้นำ อาสาสมัคร กลุ่ม องค์กร และเครือข่ายเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง  
ได้อย่างยั่งยืน
    - 1.3) กิจกรรมหลัก โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน  
เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน โดยระบบงานมาตรฐานชุมชน
    - 1.4) ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติการ จำนวนผู้นำชุมชน  
องค์กรชุมชนเครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์ตามระบบ  
มาตรฐานงานชุมชน(มชช.) เป้าหมาย 11,232 หน่วยนับ
  - 2) ประเด็นยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสังคมและกิจกรรมชุมชน
    - 2.1) เป้าประสงค์ สร้างกลไกและระบบบริหารชุมชนในการ  
จัดการปัญหาสังคมและความยากจนของชุมชน
    - 2.2) กลยุทธ์หลัก ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชาคมหมู่บ้าน  
และแผนชุมชนในการจัดการปัญหาสังคมและความยากจน

## 2.3) กิจกรรมหลัก ดังนี้

2.3.1) โครงการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชาสังคม หมู่บ้านและแผนชุมชนในการจัดการปัญหาสังคมและความยากจน

2.3.2) โครงการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.4) ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ร้อยละสะสมของชุมชนที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาของชุมชนตามเกณฑ์ที่กำหนด เป้าหมาย ร้อยละ 95 ของ 67,359 ชุมชน

## 3) ประเด็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน

3.1) เป้าประสงค์ ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรากฐานเศรษฐกิจชุมชน

## 3.2) กลยุทธ์หลัก ดังนี้

3.2.1) ส่งเสริมวิถีธรรมชาติ วิถีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

3.2.1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเงิน การจัดการเงินทุนของชุมชนเพื่อการยกระดับความสามารถขององค์กรการเงินระดับฐานรากกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนและเครือข่าย

## 3.3) กิจกรรมหลัก ดังนี้

3.3.1) ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.2) สนับสนุนการดำเนินงานหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (นคผ.)

3.3.3) ส่งเสริมการยกระดับขีดความสามารถกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนและเครือข่าย

## 3.4) ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ดังนี้

3.4.1) ร้อยละที่ลดลงของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป้าหมาย ร้อยละ 100 ของครัวเรือนยากจน

3.4.2) จำนวนกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนที่ได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็ง เป้าหมาย ร้อยละ 80 ของกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน

3.4.3) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นรายได้จากการจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.) ร้อยละ 5 ของรายได้จากการจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ต่อปี

4) ประเด็นยุทธศาสตร์การสร้างสรรค์ระบบสารสนเทศชุมชน

4.1) เป้าประสงค์ สร้างระบบสารสนเทศชุมชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของชุมชน

4.2) กลยุทธ์หลัก ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

4.3) กิจกรรมหลัก ดังนี้

4.3.1) จัดทำข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบริหารจัดการชุมชน

4.3.2) พัฒนาระบบสารสนเทศชุมชน

4.4) ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ร้อยละของชุมชน ที่มีระบบสารสนเทศ ชุมชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป้าหมาย ร้อยละ 95 ของ 67,359 ชุมชน

5) ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง

5.1) เป้าประสงค์ พัฒนางค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

5.2) กลยุทธ์หลัก ดังนี้

5.2.1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากร ด้วยการสร้างชีวิตเรียนรู้ในองค์กรเรียนรู้

5.2.2) ปรับโครงสร้างและระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูง เพื่อเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ของรัฐในการพัฒนาชนบท

5.3) กิจกรรมหลัก ดังนี้

5.3.1) เสริมสร้างขีดสมรรถนะบุคคล

5.3.2) พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

5.3.3) พัฒนาระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง

5.4) ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ดังนี้

5.4.1) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง เป้าหมาย ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

5.4.2) ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนา

กระบวนการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย เป้าหมาย 3 กระบวนการ

การดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนเป็นกระบวนการหนึ่งที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการปัญหาสังคมและความยากจนของชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนมีหลักการสำคัญและแนวทางในการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ดังนี้

## 1.2 หลักการสำคัญของการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

### 1.2.1 หลักสำคัญของการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

มีดังนี้

- 1) ความเห็นพ้องต้องกันของกลุ่มองค์กรชุมชนและเครือข่ายต่างๆ
- 2) ใช้กระบวนการประชาคมเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงาน
- 3) เป็นศูนย์ประสานเครือข่ายของภาคประชาชนมิใช่กลไกหรือหน่วยงาน

ของภาครัฐ

- 4) การติดตามประเมินผล โดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

### 1.2.2 วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน

ระดับตำบล

- 1) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานการทำงานขององค์กรชุมชน และเครือข่ายให้สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน
- 2) เพื่อรวมพลังเครือข่ายองค์กรในการแก้ไขปัญหา การจัดการพัฒนาชุมชนนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- 3) เพื่อให้เป็นเครือข่ายขององค์กรภาคประชาชนที่จะทำงานควบคู่ไปกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.3 โครงสร้างศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน มีการแบ่ง ดังนี้

1) การดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน จะดำเนินการ 5 ระดับ

ดังนี้

- 1.1) ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล (ศอช.ต.)
- 1.2) ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับอำเภอ (ศอช.อ..)
- 1.3) ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับจังหวัด (ศอช.จ..)
- 1.4) ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับเขต (ศอช.เขต)
- 1.5) ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับประเทศ

2) ในเบื้องต้นจะดำเนินการอยู่ 3 ระดับ คือ ระดับ ศอช.ต. ศอช.อ.

และระดับศอช.จ ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล มีสมาชิก คณะกรรมการบริหาร คณะที่ปรึกษา ดังนี้

2.1) สมาชิก ประกอบด้วย ดังนี้

2.1.1) กลุ่ม องค์กรชุมชนทั้งหมดในตำบล

2.1.2) ผู้นำที่เป็นทางการ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ

2.1.3) ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำศาสนา)

2.2) คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

จำนวน 9-15 คน ประกอบด้วย ดังนี้

2.2.1) ผู้แทนองค์กร เครือข่ายองค์กรชุมชนระดับตำบล หมู่บ้าน

องค์กรละ 1 - 2 คน

2.2.2) ผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.3) คณะที่ปรึกษา ประกอบด้วย ดังนี้

2.3.1) ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ

2.3.2) ผู้นำที่เป็นทางการ

2.3.3) หน่วยงานต่างๆ

2.3.4) ภาคเอกชน หรือ เอ็น จี ไอ (Non Government Organization

: NGO)

3) คุณสมบัติของสมาชิก ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล มีดังนี้

3.1) เป็นกลุ่มองค์กรที่มีอยู่ในชุมชนทุกองค์กร เช่น องค์กรสตรี

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มอาชีพ ฯลฯ

3.2) เป็นบุคคลซึ่งอาจจะเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ เช่น กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ

4) คุณสมบัติของคณะกรรมการ

4.1) เป็นบุคคล ที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกรมการพัฒนาชุมชน ว่าด้วย

การดำเนินงานศูนย์ประสานงาน องค์กรชุมชน พ.ศ. 2544

4.2) เป็นบุคคลที่สมาชิกยอมรับและคัดเลือกให้เป็นคณะกรรมการ

5) คุณสมบัติของที่ปรึกษา

5.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษา แก่ศูนย์ประสานงาน

องค์กรชุมชนได้ในด้านวิชาการ ระเบียบกฎหมาย ฯลฯ

5.2) เป็นผู้ทีคณะกรรมการศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน เห็นว่า

เหมาะสมและเสนอความเห็นชอบผ่านเวทีประชาคม ของคณะกรรมการบริหาร

ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการ ปราชญ์ชาวบ้าน

ผู้แทนองค์กรเอกชน ฯลฯ

การคัดเลือกคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน

ในระดับตำบล ให้พัฒนากรประสานงานกับผู้แทนกลุ่มองค์กรชุมชนทุกกลุ่ม

ในตำบล จัดเวทีประชาคมคัดเลือกคณะกรรมการบริหาร จำนวน 9 – 15 คน ประกอบด้วย

ประธาน เลขานุการ และกรรมการตำแหน่งอื่น ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสมและ

เป็นไปตามมติของประชาคม

ในระดับอำเภอ ผู้แทนศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน ระดับตำบล ๆ ละ 1 คน

ผู้แทนองค์กรชุมชนระดับอำเภอองค์กรละ 1 คน คัดเลือก คณะกรรมการบริหาร จำนวน

อย่างน้อย 9 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการตำแหน่งต่าง ๆ เช่นเดียวกับศูนย์ประสานงาน

องค์กรชุมชนระดับตำบล

ในระดับจังหวัด ดำเนินการเช่นเดียวกับการคัดเลือกคณะกรรมการบริหาร

ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน ระดับอำเภอ

6) ภารกิจของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล มีดังนี้

6.1) ประสานการจัดเวทีประกอบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และจัดการพัฒนาชุมชน



6.2) ร่วมดำเนินการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล เช่น ร่วมจัดทำแผนพัฒนาตำบล ทำหน้าที่สะท้อนปัญหาและความต้องการประชาชน แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.3) ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ให้ผู้แทนองค์กรชุมชน เครือข่าย มีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับต่าง ๆ

6.4) สนับสนุนการจัดทำโครงการขององค์กรชุมชน แสวงหา งบประมาณทั้งภายใน ภายนอก และประสานการบริหารจัดการเงินทุนขององค์กรชุมชน

6.5) สนับสนุนและจัดทำระบบข้อมูลขององค์กรชุมชน

6.6) ร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ของสมาชิกองค์กรชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.7) ร่วมกับสถาบันทางวิชาการและองค์กรศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา

6.8) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน องค์กรชุมชน

6.9) ส่งเสริมและดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

การวัดผลสัมฤทธิ์กระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน ระดับตำบลมีทั้งหมด 5 ด้าน 23 ตัวชี้วัด (กรมการพัฒนาชุมชน. 2546 : 57 – 59) ดังแสดงใน ตารางที่ 1 – 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ตารางที่ 1 แสดงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
1. ความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่าย	1. ร้อยละของคณะกรรมการบริหาร สอช.ต. ที่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	70%	<70% - 40%	<40%
	2. จำนวนองค์กรในตำบลที่เป็นสมาชิก สอช.ต.	80%	<80% - 50%	<50%
	3. ความครอบคลุมชัดเจนของแผนปฏิบัติการ สอช.ต	มีแผน ครอบคลุม	<70% - 30%	<30%
	4. การกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ และการปฏิบัติตามของสมาชิก	ปฏิบัติได้ 70 % มีและสมาชิก ปฏิบัติตาม70%	<70% - 30%	<30%
	5. คณะกรรมการบริหาร สอช.ต. มีการประเมินผลการทำงานตามแผนของ สอช.ต. และการติดตามแผนขององค์กรสมาชิก โดยการให้คำแนะนำพูดคุย ฯลฯ	ประเมิน 2 ครั้ง/ ปี ติดตาม 3 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี 1 -2 ครั้ง/ปี	ไม่มีการ ประเมิน และ ติดตาม
	6. การมีกองทุนในการบริหาร สอช.ต.	มีกองทุน ที่มีการ เคลื่อนไหว ต่อเนื่อง	มีกองทุน	ไม่มี กองทุน

ตารางที่ 2 แสดงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
2. การทำหน้าที่ การเป็น ศูนย์กลาง ประสาน การทำงานของ กลุ่ม องค์กร สมาชิก	1. ความถูกต้องและเป็น ปัจจุบันของทะเบียนข้อมูล ของ สอช.ต. เช่น ทะเบียน สมาชิก ข้อมูล กลุ่ม องค์กร สมาชิก	80 %	<80%-50%	<50%
	2. จำนวนครั้งที่ สอช.ต. จัดประชุมองค์กรสมาชิก ร่วมกันทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	2 เดือน/ครั้ง	1 เดือน/ครั้ง	ไม่มี
	3. จำนวนครั้งของการจัดเวที ประชาคมโดย สอช.ต.	5 ครั้ง/ปี	<5-2 ครั้ง/ปี	<2 ครั้ง/ปี
	4. จำนวนหน่วยงาน/แหล่งทุน ที่ สอช.ต. ประสาน ความร่วมมือ และได้รับความ ร่วมมือ	2 แห่ง/ปี	1 แห่ง/ปี	ไม่มี

ตารางที่ 3 แสดงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
3. มี ความสามารถใน การแก้ไขปัญหา และพัฒนาตำบล	1. ร้อยละของโครงการ/ กิจกรรม ที่เกิดจากเวที ประชาคม โดย สอช.ต. และ อบต. นำไปบรรจุในแผน/ ข้อบังคับของ อบต.	แผนฯ 60% ข้อบังคับฯ 30%	<60%-40% <30 - 10%	<40% <10%
	2. การกำหนดเป้าหมายในการ ทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาของ ตำบล	มีเป้าหมาย ชัดเจนอย่าง น้อย 2 เป้าหมาย/ปี ทั้ง เรื่องจะ ดำเนินการและ ระยะเวลาที่จะ ดำเนินการ จนสำเร็จ	1 เป้าหมาย/ปี	ไม่มี
	3. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ สอช.ต. ดำเนินการเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายการแก้ไข ปัญหาของตำบลตามที่วางไว้	5 โครงการ/ปี	<5 - 2 โครงการ/ปี	<2 โครงการ
	4. จำนวนปัญหาในชุมชนที่ สามารถแก้ไขได้ตามเป้าหมาย	1 เป้าหมาย/ปี	1 เป้าหมาย/ปี	ไม่มี
	5. จำนวนกองทุนในชุมชนที่ สอช.ต. ดำเนินการให้มีการ บริหารจัดการร่วมกันใน ลักษณะเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือ คนในชุมชน	70% ของจำนวน กองทุนใน ชุมชน	<70 - 30 %	<30%

ตารางที่ 4 แสดงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
4. ความสามารถในการพัฒนา กลุ่มองค์กรสมาชิก	1. จำนวนครั้งที่ สอช.ต. จัดให้มีการให้ความรู้แก่องค์กรสมาชิก	3 ครั้ง/ปี	<3 – 1 ครั้ง/ปี	ไม่มี
	2. จำนวนครั้งที่ สอช.ต. ให้คำแนะนำช่วยเหลือองค์กรสมาชิก เช่น เรื่องการประชุม การจัดทำบัญชี การจัดทำข้อมูล ฯลฯ	มากกว่า 1 ครั้ง/เดือน	1 ครั้ง/เดือน	ไม่มี
	3. จำนวนองค์กรสมาชิกที่ สอช.ต. ให้การช่วยเหลือ เช่น การประสานงานงบประมาณ สนับสนุน การติดต่อตลาด จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ฯลฯ	2 องค์กร/เดือน	1 องค์กร/ เดือน	ไม่มี
	4. จำนวน โครงการ/กิจกรรมที่ องค์กรสมาชิก สอช.ต. ดำเนินการร่วมกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4 โครงการ/ปี	3 – 2 โครงการ/ปี	<2 โครงการ/ ปี

ตารางที่ 5 แสดงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
5. ความสามารถในการพัฒนาผู้นำ สอช.ต.	1. ร้อยละของผู้นำ สอช.ต. ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรรมการในส่วนต่างๆ เช่น อบต. กรรมการเลือกตั้ง องค์กรชุมชน ฯลฯ	50%	<50%-10 %	<10 %
	2. ร้อยละของผู้นำ สอช.ต. ที่ไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา ฯลฯ ในโครงการต่างๆ	70%	<70%-20 %	<20%
	3. ร้อยละของผู้นำ สอช.ต. ที่สามารถเป็นแกนนำในการจัดเวทีประชาคมหรือนำการประชุม	60%	<60%-20 %	<20%
	4. ร้อยละของผู้นำ สอช.ต. ที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือได้รับรางวัล	30%	<30%-1%	ไม่มี

จากแผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2549 – 2551 และหลักการสำคัญ การดำเนินงาน ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังนี้

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ของรัฐ ในการพัฒนาชนบทด้วยหลักการพัฒนาชุมชน พันธกิจ คือ สร้างพลังชุมชน ด้วยกระบวนการ เรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการกลุ่ม กระบวนการประชาสังคม และวิถี ประชาธิปไตย ให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน การดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน องค์กรชุมชนระดับตำบล เป็นการส่งเสริมและพัฒนาระบบมาตรฐานงานชุมชน ส่งเสริมและ พัฒนาระบบการประชาสังคมหมู่บ้านและแผนชุมชนในการจัดการปัญหาสังคมและ ความยากจน โดยมีภารกิจของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล 9 ประการ และมี ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์กระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล 5 ด้าน 23 ตัวชี้วัดย่อย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ภารกิจของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล เป็นตัวแปรต้นตัวหนึ่ง และตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์กระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงาน องค์กรชุมชนระดับตำบล 5 ด้าน 23 ตัวชี้วัด เป็นตัวแปรตาม

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ถึง ฉบับที่ 9 ในปัจจุบันนี้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ต่างยอมรับในความพยายามที่จะผลักดันงานพัฒนา โดยเฉพาะ การพัฒนาชนบท ให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชนกับรัฐบาล และระหว่างประชาชน ด้วยกันเอง ทั้งนี้เพราะได้ปรากฏแล้ว การพัฒนาที่มุ่งเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจโดยมิได้ ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาหรือไม่ได้ให้ประชาชนเข้ามามี “ส่วนร่วม” ส่งผลให้ การพัฒนาที่ผ่านมาเป็นศูนย์กลางเฉพาะเพียงบางกลุ่ม ที่ได้เปรียบที่มีอยู่จำนวนน้อยเท่านั้น

### 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation)

ไพรัตน์ เชชะรินทร์ (2527 : 21) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการพัฒนาว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำ และสร้างโอกาสให้ ประชาชนในชุมชนทั้งในรูปแบบ ส่วนบุคคล กลุ่มชน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์การ อาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรือ หลายเรื่อง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 185) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยความร่วมมือร่วมใจ โดยการกระทำความดี ในช่วงเวลา และลำดับเหตุการณ์ ที่ทรงประสิทธิภาพ คือถูกจังหวะ และเหมาะสมกับทั้งการกระทำความดีดังกล่าว ด้วยความรู้สึกร่วมกันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือได้ แสดงว่าการมีส่วนร่วมเป็นผลของความร่วมมือร่วมใจ การประสานงานและความรับผิดชอบ

คุชฎี อายุวัฒน์ และคณะ (2535 : 35) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนได้มีโอกาสเข้าร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่กระบวนการเบื้องต้นจนถึงกระบวนการสิ้นสุด โดยการเข้าร่วมอาจร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือครบวงจรก็ได้ การเข้าร่วมมีทั้งรายบุคคล กลุ่มคน จนถึง องค์กร ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกัน การเข้ามา ร่วมรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำ ผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

วิลเลียม (Williams, 1976 ; อ้างถึงใน ปรีดี โชติช่วงและคณะ. 2536 : 105) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุน คิดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าว สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่รัฐชักนำ สร้างโอกาสให้ส่วนบุคคล กลุ่มชน ชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรอาสาสมัคร เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้น จนถึงกระบวนการ สิ้นสุด ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาดตนเอง ร่วมคิดสร้างสรรค์ความรู้ ความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนคิดตามประเมินผล ด้วยความร่วมมือร่วมใจ ในห้วงเวลา และลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพเหมาะสม ด้วยความรู้สึกร่วมกัน

## 2.2 หลักการและความสำคัญของการมีส่วนร่วม

2.2.1 หลักการและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนดังนี้  
(สมนึก ปัญญาสิงห์. 2532 : 275 – 276)

- 1) ต้องยึดหลักความต้องการและปัญหาของประชาชนเป็นจุดเริ่มต้น กิจกรรม หากกิจกรรมที่จะนำไปให้ประชาชนเป็นเรื่องใหม่ ก็ต้องใช้เวลาในการกระตุ้นเร่งเร้า



ความสนใจ ให้ความรู้ความเข้าใจ จนประชาชนยอมรับความจำเป็นและประโยชน์ ในการกระทำกิจกรรมเหล่านั้น

2) กิจกรรมต้องดำเนินการในลักษณะกลุ่ม เพื่อสร้างพลังกลุ่ม ในการรับผิดชอบร่วมกัน

3) แนวทางการพัฒนากิจกรรมต่างๆ ในชุมชนต้องคำนึงถึงขีดความสามารถ ของประชาชน ที่จะดำเนินการต่อไป โดยไม่ต้องพึ่งพาทายนอกโดยเฉพาะในระยะเริ่มแรกต้องมีการทู่มนเทในลักษณะการให้เปล่าโดยสิ้นเชิง ต้องทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกเป็นเจ้าของ กิจกรรม และต้องสามารถทำต่อไปเองได้ เมื่อการช่วยเหลือจากภายนอกสิ้นสุดลง

4) กิจกรรมการพัฒนาที่นำเข้าไปในชุมชน ต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ความพร้อมของชุมชน ความสอดคล้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน

5) การเริ่มต้นกิจกรรมต้องอาศัยผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนโดยทั่วไปจะสามารถ รับทรสนนะและยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็ว และเป็นผู้นำที่ชาวบ้านมีความศรัทธาอยู่ในตัวอยู่แล้ว การเริ่มต้นจากผู้นำจึงเป็นไปได้เร็วกว่าประชาชนทั่วไป

6) ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนเข้าร่วมตั้งแต่ขั้นต้น กล่าวคือ ร่วมหาข้อมูล ร่วมหาสาเหตุของปัญหา ร่วมปรึกษาหารือทางแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจ ร่วมการวางแผน ร่วมการปฏิบัติงาน ร่วมการติดตามผลงาน จนถึงขั้นการร่วมบำรุงรักษา ในระยะยาว

2.2.2 ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ดังนี้ (จินตนา สุจนานนท์, 2547 : 50)

1) ช่วยให้ประชาชนยอมรับ โครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็น โครงการที่ตรงกับปัญหา และความต้องการของประชาชน

2) ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น

3) การดำเนินงานของโครงการได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น

4) โครงการให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น และมีการระดมทรัพยากร เพื่อการพัฒนาเพิ่มขึ้น

5) ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนมากขึ้น

จากหลักการและความสำคัญของการมีส่วนร่วม ดังกล่าว สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม ของประชาชน มีหลักการที่สำคัญ คือ ต้องเริ่มต้นที่ความต้องการปัญหาของประชาชน โครงการกิจกรรม ต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของประชาชน ที่จะดำเนินการต่อไป

โดยไม่ต้องพึ่งพาภายนอก และไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน ต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้ริเริ่ม โครงการ กิจกรรม ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพัน ต่อโครงการ กิจกรรม และการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชน

### 2.3 ลักษณะรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.3.1 การมีส่วนร่วมในแง่ของรูปแบบของการมีส่วนร่วมได้ 4 รูปแบบ ดังนี้ (Uphoff. 1977 ; อ้างถึงใน สุชาติ โคตรทุม. 2541 : 31)

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) โดยอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ในระยะเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
- 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ที่เป็นไปทั้งในรูปแบบของการเข้าร่วม โดยมีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร หรือการเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือ รวมถึงการเข้าร่วมในการลงแรงร่วมใจ
- 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัวอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างควบคู่กันไป
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในรูปแบบนี้นับเป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

2.3.2 รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ประกอบด้วย กระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (อนงค์ พัฒนจักร. 2535 : 42)

- 1) การวางแผน (Planning) ในส่วนนี้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล และประการสำคัญคือการตัดสินใจ
- 2) การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ในส่วนนี้ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการ และบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมการเงิน และการบริหาร
- 3) การใช้ประโยชน์ (Utilization) เป็นส่วนที่ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งพาตัวเอง และ

### การควบคุมทางสังคม

4) การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining Benefits) ในส่วนนี้ประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นฐานที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้

2.3.3 ลักษณะของระดับ (Degree) การมีส่วนร่วมของประชาชน มีระดับส่วนร่วมจากน้อยไปหามาก ดังนี้ (ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 111 – 112)

1) ระดับที่ 1 ถูกบังคับให้ร่วม ลักษณะนี้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการเพราะถูกบังคับโดยไม่มีทางเลือกเลย

2) ระดับที่ 2 ถูกหลอกให้ร่วม ลักษณะนี้ประชาชนถูกล่อใจด้วยผลประโยชน์ในรูปของค่าจ้างแรงงาน หรือความสะดวกสบายบางอย่าง

3) ระดับที่ 3 ถูกชักชวนให้ร่วม ลักษณะนี้ส่วนมากเป็นโครงการที่ทางราชการคิดขึ้นเองเรียบร้อยแล้วพยายามชักชวนประชาชนให้เข้าร่วมทุกรูปแบบ

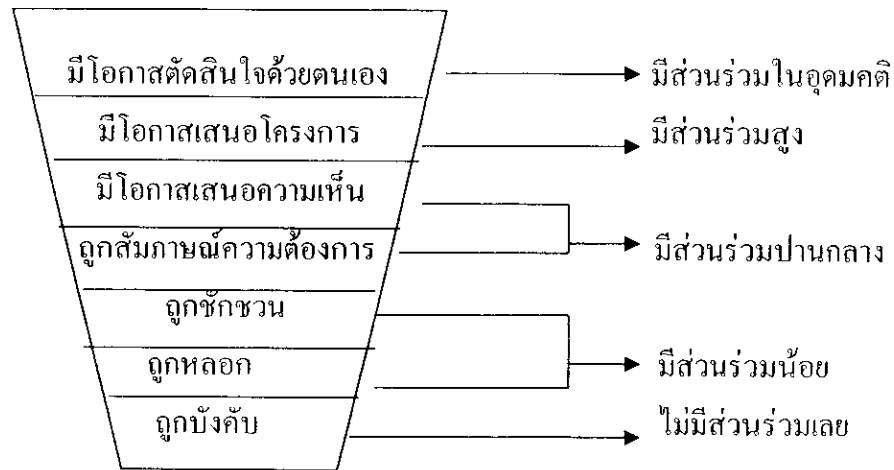
4) ระดับที่ 4 สัมภาษณ์ แล้ววางแผนให้ ลักษณะนี้จะปรากฏว่า ปัญหาความต้องการ และเสียงเรียกร้องของประชาชนจะได้รับการเอาใจใส่ขึ้นบ้าง

กล่าวคือ ผู้ที่จะวางโครงการจะสำรวจปัญหาความต้องการ ด้วยการเรียกประชุมสอบถาม สัมภาษณ์ แต่การตัดสินใจว่าปัญหาของชาวบ้านคืออะไร ควรจะแก้ไขด้วยวิธีใด จะวางแผนอย่างไร และจะปฏิบัติตามแผนอย่างไรยังคงเป็นเรื่องของทางราชการ

5) ระดับที่ 5 มีโอกาสเสนอความเห็น ประชาชนจะเริ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นที่เกี่ยวข้องกับการวางโครงการ และการดำเนินการตามโครงการ แต่การตัดสินใจยังเป็นของส่วนราชการอยู่

6) ระดับที่ 6 มีโอกาสเสนอโครงการ ในระดับนี้ทางราชการกับประชาชนจะมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ประชาชนจะมีโอกาสตัดสินใจว่าปัญหาของตนคืออะไร จะแก้ไขได้อย่างไร วิธีใดที่ดีที่สุด จนกระทั่งมีสิทธิเสนอโครงการ และเข้าร่วมปฏิบัติด้วย

7) ระดับที่ 7 มีโอกาสตัดสินใจ ในระดับนี้ประชาชนจะเป็นหลักสำคัญของการตัดสินใจในทุกเรื่อง ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลโครงการดังแสดงตามแผนภูมิที่ 1



**แผนภูมิที่ 1** ลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชน

ที่มา : ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 112

จากลักษณะ รูปแบบ การมีส่วนร่วมของประชาชน ดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วม ระดับถูกบังคับจะไม่มีส่วนร่วมเลย ระดับการถูกหลอก ถูกชักชวน จะมีส่วนร่วมน้อยระดับการถูกสัมภาษณ์ความต้องการ มีโอกาสเสนอความเห็นจะมีส่วนร่วมปานกลาง ระดับมีโอกาเสนอโครงการจะมีส่วนร่วมสูง และระดับมีโอกาสดัดสินใจด้วยตนเอง จะมีส่วนร่วมในอุดมคติ

**จากแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน** ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการที่รัฐบาล ทำการส่งเสริมชักนำ และสร้างโอกาส ในการดำเนินกิจกรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ระหว่างประชาชนกับราชการ ประชาชนกับประชาชน ประชาชนกับองค์กร หรือ ระหว่างประชาชน ราชการ องค์กร ทำงานร่วมกัน บนพื้นฐานแห่งการเคารพความสามารถซึ่งกันและกัน ด้วยความรู้สึกร่วมกัน ไม่ใช่เกิดจากการถูกบังคับ ถูกหลอก ถูกชักชวน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์เดียวกัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ระหว่างคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล กับภาคราชการ นั่นคือ การได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการหรือองค์กร

### 3. แนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (Team Work)

#### 3.1 ความหมายของทีมงาน

สิริกุล เกียรติกุล (2542 : 4) ได้เสนอว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

วาร์เน่ (Vamey. 1977 ; อ้างถึงใน ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 373) ได้ให้ความหมายของการสร้างทีมงาน (Team Building) ว่าเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการพัฒนา กลุ่มบุคคล ซึ่งทำงานร่วมกัน เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ว่า ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของแต่ละคนสามารถผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แมคเกรย์เกอร์ (McGlegor. 1969 ; อ้างถึงใน ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 373) ได้ให้ความหมายของทีมงานเอาไว้ว่า ทีมงานคือ ระบบการบริหารที่ประสบผลสำเร็จสูงสุด ด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของวัตถุประสงค์ (Unity of purpose) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

จากความหมายของทีมงาน ดังกล่าวสรุปได้ว่า ทีมงานหมายถึงบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเข้าใจในวัตถุประสงค์ทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ทุกคนในทีมงานสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรได้

#### 3.2 องค์ประกอบของทีมงาน

ประกอบด้วย ดังนี้ (ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 374)

3.2.1 มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย

3.2.2 เข้าใจพฤติกรรมสมาชิกในทีม

3.2.3 กำหนดแบ่งงานตามบทบาทหน้าที่ สมาชิกในทีมงานให้ชัดเจน

3.2.4 มีผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำ

3.2.5 กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ มาตรฐานในการควบคุม

3.2.6 มีเครื่องมือ และวิธีการติดต่อสื่อสาร และประสานงาน

3.2.7 สมาชิกในทีมต้องมีมนุษยสัมพันธ์

- 3.2.7 สมาชิกในทีมต้องมีมนุษยสัมพันธ์
- 3.2.8 มีการสร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ตีเหมาะสม
- 3.2.9 สมาชิกในทีมมีความสามัคคี ปกป้องเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของหน่วยงาน

องค์กร

- 3.2.10 มีการติดตาม ประเมินผลการทำงานทุกชั้นตอน

### 3.3 หลักการทำงานเป็นทีม

ประกอบด้วย ดังนี้ (ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 378)

- 3.3.1 สมาชิกทุกคนต้องร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กร
- 3.3.2 สมาชิกทุกคน ต้องร่วมกันวางแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กร

3.3.3 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

3.3.4 สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน

3.3.5 ยึดหลักการในการพัฒนา วิธีการทำงานอยู่เสมอ

3.3.6 สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.3.7 ยึดหลักการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคน

3.3.8 สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผล

### 3.4 หลักการเชิงปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

ประกอบด้วย ดังนี้ (ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 378 – 379 )

- 3.4.1 ทีมต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอนและสมาชิกทุกคนยอมรับ
- 3.4.2 ถือความถูกต้อง ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องถูกใจ
- 3.4.3 ประนีประนอมกัน โดยมีน้ำใจของความช่วยเหลือ เพื่อบรรลุเป้าหมายรวมอันเดียวกัน

3.4.4 อภัยซึ่งกันและกัน

3.4.5 อย่าพยายามเอาเปรียบกัน

3.4.6 ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน

3.4.7 เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัว ของผู้อื่น

3.4.8 อย่าเด่นแต่ผู้เดียว ต้องเด่นทั้งทีม



3.4.10 เมื่อมีปัญหาหรือไม่พอใจอะไร อย่าเก็บไว้ หรือนำไปพูดลับหลัง แต่ให้นำปัญหานั้นมาพูดกันให้เข้าใจ

3.4.11 รู้จักแบ่งงานกัน และประสานงานกัน

3.4.12 มีความอิสระในการทำงานพอสมควร

3.4.13 ต้องปฏิบัติตามกฎ หรือ ระเบียบของทีมงานอย่างเคร่งครัด

3.4.14 ยอมรับผิดเมื่อทำผิด

3.4.15 เมื่อมีการขัดแย้งกันในแต่ละกลุ่มให้ถือว่าเป็นการมองปัญหาคนละด้าน

### 3.5 ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย ดังนี้ (อินสอน บัวเขียว. 2537 : 328 – 330 )

3.5.1 เป้าหมาย คือ บัน ไคขั้นแรก คนในทีมงานแต่ละคนจะต้องเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมายนับเป็นเรื่องสำคัญ แม้กระทั่งสำหรับคนที่ทำงานตามลำพังก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้ว เป้าหมายยิ่งเป็นสิ่งจำเป็นอันขาดไม่ได้ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นจะทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นเป็นทีมงานดี “มีน้ำใจเดียวกัน”

3.5.2 การแสดงออก สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิ์ที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิ์ที่จะได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ความจริงแล้ว สมาชิกในทีมมีหน้าที่ที่จะต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ การทำเช่นนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ทุกคนเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ซึ่งทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นว่าจะบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจ

3.5.3 ความเป็นผู้นำ เมื่อถึงความจำเป็น สมาชิกในทีมงานแต่ละคนจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำได้ ด้วยความเข้าใจในข้อดีและข้อเสียของการทำงานคนเดียว ทำให้แต่ละคนรู้สึกถึงเสรีภาพในการรับอาสาเข้าทำงานเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของทีมงาน และผู้นำไม่จำเป็นจะต้องใช้คนเดิมเสมอไป

3.5.4 ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จะต้องหาทางให้ทีมงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์รวมทั้งต้องทำการทดสอบด้วย ทีมงานจะต้องพยายามลงมติให้ได้ ข้อสรุปที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงาน โดยไม่สร้างความกดดันให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องเห็นพ้องด้วย



3.5.5 ความไว้วางใจ สมาชิกในทีมงานจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกันแต่ละคน จะเล่าเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผยให้คนนอกทีมได้รับฟัง นอกจากนี้แล้วแต่ละคนยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ตรงกันข้าม โดยไม่ต้องหวั่นกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่ต่อเนื่องมาภายหลัง

3.5.6 ความผ่อนปรน ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดหาวิธีปฏิบัติแบบใหม่ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่าเวลาและสถานการณ์จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ทั้งภาพรวมของทีมงาน หรือในส่วนของคนที่เป็นรายบุคคล ทีมงานจะต้องมองหาวิธี ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างฉับไว รวมทั้งช่วยกันค้นหาวิธีปรับปรุงวิธีดำเนินการต่าง ๆ ให้ดีขึ้นด้วย

**จากแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้**

การทำงานเป็นทีม เป็นรูปแบบการทำงานที่สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วม ทุกขั้นตอนจะกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกทุกคนเข้าใจ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญ ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของสมาชิกในทีมงาน นั่นคือ การได้รับความร่วมมือจากทีมงาน

#### 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม (Structural Functional Theory)

พาร์สัน (Parsons, 1979; อ้างถึงใน จานงศ์ อภิวัฒน์สิทธิ์, 2543 : 34 -50) นักสังคมชาวอเมริกัน เป็นคนสำคัญที่ทำให้ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยมเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง จะเป็นทฤษฎีหลักของสังคมวิทยา ทฤษฎี แนวคิดที่สำคัญมี ดังนี้

4.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรทางสังคม มนุษย์เข้าไปอยู่ในสังคมและรวมกันเป็นองค์กรด้วยความสมัครใจ การตัดสินใจกระทำทางสังคมของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ ระหว่างผู้กระทำ (Actor) เป้าหมาย (Goals) วิธีการที่เลือกใช้ (Means) สถานการณ์ที่ผู้กระทำต้องเลือกวิธีใดวิธีหนึ่ง (Situational conditions) และตัวกำหนดเชิงบรรทัดฐาน คือ บรรทัดฐานทางสังคม ค่านิยม และความคิดต่าง ๆ ที่ผู้กระทำนำมาใช้ เพื่อเลือกวิธีการที่จะให้บรรลุเป้าหมาย การกระทำระหว่างผู้กระทำ หรือความสัมพันธ์ที่สมาชิกมีต่อการวิเคราะห์บุคคลต่าง ๆ ในสังคมได้และจะเกิดเป็นระบบสังคมขึ้นได้นั้น มีเงื่อนไขสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1) ผู้กระทำจะต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามสถานภาพและบทบาทของตนเอง

2) ระบบสังคมต้องพยายามหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งหรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากสังคม

4.1.2 แนวความคิดเรื่องระบบกระทำ ระบบการกระทำเกิดขึ้นจากการที่ผู้กระทำแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ สถานภาพและบทบาทเหล่านี้ จะประสานสัมพันธ์กันในรูปแบบของระบบต่างๆ อันเป็นระบบการกระทำระหว่างกัน (System of interaction) ประกอบด้วยผู้กระทำจำนวนมาก ซึ่งมีสถานภาพและบทบาทที่รวมกันเรียกว่าระบบสังคม แต่การตัดสินใจในการกระทำทางสังคมของบุคคลก็ยังคงเป็นเช่นเดิม คือเกี่ยวข้องกับตัดสินใจเลือกวิธีการไปสู่เป้าหมาย ภายใต้กฎระเบียบหรือบรรทัดฐานทางสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ความคิด ต่าง ๆ และจะต้องนำสภาพการณ์ต่าง ๆ เข้ามาพิจารณาคด้วย ที่สำคัญคือระบบย่อยของสังคมมีความต้องการจำเป็นเชิงหน้าที่ แบบแผนต่างๆ ของตัวแปร กระบวนการทางสังคมและลักษณะ ที่สำคัญของระบบสังคม

4.1.3 แนวความคิดเรื่องความจำเป็นพื้นฐานของระบบสังคม ระบบกระทำทางสังคมมีความต้องการพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) การปรับตัว (Adaptation) การบูรณาการหรือการผสมผสานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน (Integration) และการจัดการกับความตึงเครียด โดยใช้กฎระเบียบต่าง ๆ (Latency)

ระบบบุคลิกภาพแก้ปัญหาเรื่องเป้าหมาย ระบบวัฒนธรรมแก้ปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ระบบอินทรีย์แก้ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัว และระบบสังคมแก้ปัญหาเกี่ยวกับการไม่มีเสถียรภาพทางสังคม ระบบสังคมและระบบย่อยต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

4.1.4 แนวความคิดเรื่องลำดับขั้นของข่าวสารในการควบคุมระบบสังคม เนื่องจากระบบย่อยของสังคมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จึงต้องมีลำดับขั้นของการควบคุมข่าวสารเพื่อให้ความสัมพันธ์ประสานกลมกลืนกัน โดยระบบวัฒนธรรม (Cultural system) จะควบคุมข่าวสารของระบบสังคม (Social system) ระบบสังคมจะควบคุมข่าวสารของระบบบุคลิกภาพ (Personal System) ระบบบุคลิกภาพจะควบคุมข่าวสารของระบบอินทรีย์ (Organism system) ระบบแต่ละระบบอาจกลายเป็นสิ่งที่อำนาจหรือเป็นแหล่งพลังงาน (Energy conditions) ให้กันและกัน กล่าวคือ ระบบอินทรีย์เป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบ

บุคลิกภาพ ระบบบุคลิกภาพเป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบสังคม ระบบสังคมเป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบวัฒนธรรม

4.1.5 แนวความคิดเรื่องสื่อกลางการแลกเปลี่ยน (Generalized symbolic dais of exchange) ระบบย่อยของระบบสังคมจะมีความสัมพันธ์กันทั้งภายในระบบ และระหว่างระบบ โดยมีข่าวสารเป็นสื่อสัญลักษณ์กลางในการแลกเปลี่ยน จึงกระทำได้หลายแนวทาง ดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนระหว่างระบบโดยใช้สื่อสัญลักษณ์ เช่น อำนาจ อิทธิพล ความผูกพัน

2) การแลกเปลี่ยนภายในระบบใดระบบหนึ่ง มีลักษณะเช่นเดียวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างระบบ

3) การแลกเปลี่ยนหน้าที่เฉพาะของแต่ละระบบ เช่น การปรับตัว การบรรลุ เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดสื่อกลาง ที่จะใช้ในระบบหรือระหว่างระบบ

4.1.6 แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดจากกระบวนการความสัมพันธ์เกี่ยวกับข่าวสาร พลังงานภายในระบบ และพลังงานระหว่างระบบต่าง ๆ ถ้าหากมีข่าวสารและพลังงานมากเกินไป จะทำให้มีข่าวสารหรือพลังงานเป็นผลออกของระบบมากเกินไปทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขึ้น เช่น ถ้าหากคนในสังคมมีเหตุจูงใจมากจะทำงานหรือแสดงบทบาทมาก และอาจทำให้ต้องเกิดการจัดระเบียบ บทบาท บรรทัดฐาน และระบบค่านิยมของสังคมใหม่ แต่ถ้าหากมีข่าวสารหรือพลังงานน้อยเกินไป เช่น ถ้าคนในสังคมมีค่านิยมขัดแย้งกันจะทำให้เกิดการขัดแย้งทางบรรทัดฐานหรือเกิดการเสถียรระเบียบขึ้น ก็จะส่งผลต่อระบบบุคลิกภาพและระบบอินทรีย์ ดังนั้น การควบคุมข่าวสาร จึงเป็นแหล่งที่จะทำให้เกิดดุลยภาพและเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมขึ้นได้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมควรเป็นแบบวิวัฒนาการเพราะเหตุผลที่สำคัญ ดังนี้

1) ทำให้เกิดการจำแนกความแตกต่างระหว่างระบบย่อยของสังคม  
2) ทำให้เกิดการจำแนกความแตกต่างในแต่ละระบบย่อยของสังคม  
3) ทำให้เกิดการเร่งในเรื่องบูรณาการของสังคม เกิดหน่วยหรือโครงสร้างด้านบูรณาการใหม่ ๆ

4) ทำให้ระบบย่อยของสังคมสามารถดำรงอยู่ได้

จากทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่นิยม ดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้ ระบบการกระทำเกิดขึ้นจากการที่ผู้กระทำแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ สถานภาพ และบทบาทเหล่านี้ จะประสานสัมพันธ์กัน ในรูปแบบของระบบต่าง ๆ อันเป็นระบบ

การกระทำระหว่างกัน และระบบย่อยของระบบสังคมจะมีความสัมพันธ์กันทั้งภายในระบบ และระหว่างระบบ โดยมีข่าวสารเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล คือ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ

#### 4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 ; อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523 : 305) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย

##### 4.2.1 ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุดแต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่น จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

4.2.2 มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

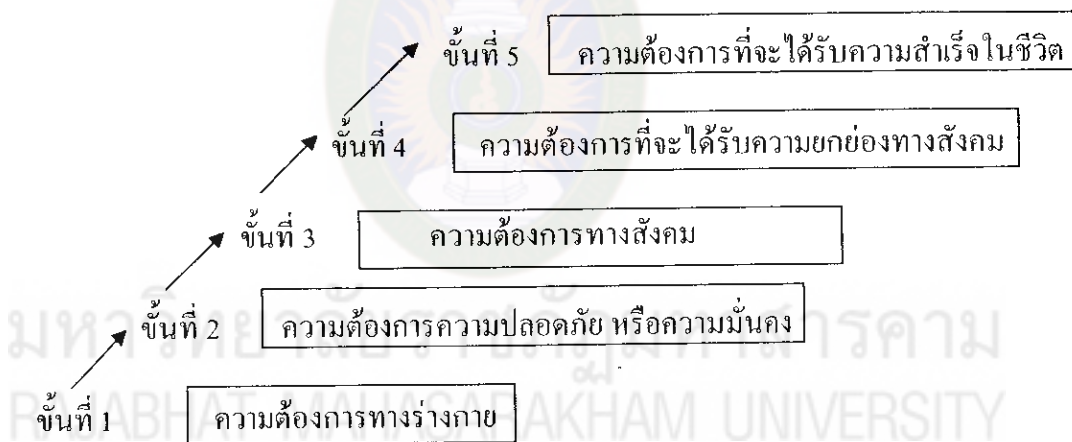
2) ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Safety of security needs) ถ้าหากความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในขั้นสูงต่อไป นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belonging needs) เป็น ความต้องการเกิดขึ้นภายหลัง ที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่ามาแล้ว ความต้องการ

ในด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem needs) หรือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับสูงขึ้นมาอีก ต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม

5) ความต้องการที่จะ ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self realization or self actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและจะเป็น ความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความคิดใฝ่ฝันที่จะ ได้รับความสำเร็จ สูงยิ่ง ในทัศนะของตนตามแผนภูมิที่ 2 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 305

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด เริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปหาระดับสูง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

#### 4.3 ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2538 : 86) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ในด้านการศึกษาวิจัยในเชิงบริหาร โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation Hygiene Theory) มีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่น หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำให้ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ

4.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่น คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพะของการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ</p> <p>สิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำงาน</p> <p>องค์ประกอบที่จูงใจให้ทำงานมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะของงานที่ทำ</li> <li>2. ความสำเร็จ</li> <li>3. การยกย่องนับถือ</li> <li>4. ความก้าวหน้า</li> <li>5. ความรับผิดชอบ</li> </ol>	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ</p> <p>สิ่งที่รักษาและป้องกันงานที่ทำสถานที่ทำงาน</p> <p>องค์ประกอบที่ค้ำจุนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานมี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร</li> <li>2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา</li> <li>3. เงินเดือนและสวัสดิการ</li> <li>4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</li> <li>5. สภาพะของการทำงาน</li> </ol>

ที่มา : สมยศ นาวิการ, 2538 : 86

จากทฤษฎีการจูงใจ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

แรงจูงใจที่จะได้ให้การทำงานเกิดผลสำเร็จ มี 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วินัย โยธาฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน พื้นที่จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลการประสิทธิภาพของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน ได้แก่ การได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ และการได้รับคำชมเชย หรือเกียรติคุณดีเด่น



ศุภชัย วิมานไพจิตร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการได้รับการยอมรับนับถือ

ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอถืออำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การยอมรับนับถือ ความร่วมมือ และการติดต่อประสานงาน

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิต ได้แก่ ความมั่นใจ มีความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก และได้รับการฝึกอบรม

บุญญฤทธิ์ เกนทวย (2544 : 141) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็ก : กรณีศึกษาแหล่งน้ำขนาดเล็กของกรมโยธาธิการในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็ก ได้แก่ การได้รับข่าวสาร และระดับการศึกษา

ปณิธาน สุวรรรัตน์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อการพัฒนาชุมชนในเขตสุขาภิบาล อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชน ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน การมีส่วนร่วม การนิเทศ และการเสียสละ

อัญชนา วงษ์ภัทรดี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสามารถในการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการดำเนินงานของ

อาสาสมัครสาธารณสุข ได้แก่ สถานภาพการสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ปัจจัยส่งเสริมภายนอก ได้แก่ ชีวิตครอบครัวและเครือข่าย ชีวิตการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมด้านบริหาร การศึกษาดูงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ การยอมรับจากสังคม การมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ งบประมาณ

สุภาวรัตน์ ลับเลิศ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขเขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้แก่ อาชีพค้าขาย เวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมและป้องกันโรคประจำถิ่น ทักษะคิดในการป้องกันและแก้ไขมลภาวะ และสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ทักษะคิดต่อการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค และทักษะคิดต่อการดูแลทันตสาธารณสุข

กรรณิการ์ ชมดี (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภีตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพ ในหมู่บ้านและการเคยเป็นสมาชิกกลุ่มมาก่อนมีความสัมพันธ์กับการเข้ามามีส่วนร่วม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม คือ การได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ การได้รับคำชมเชยหรือเกียรติคุณดีเด่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความร่วมมือจากสมาชิก การติดต่อประสานงาน ความมั่นใจ ความสามารถ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรม การนิเทศ การเสียสละ งบประมาณ ทักษะคิดต่องานที่ปฏิบัติและเพศ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยดังกล่าวมาจัดกรอบความคิดในการวิจัย

## 6. กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ที่ได้ปรับปรุงกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

6.1 งานวิจัยของ กรรณิการ์ ชมดี ได้แก่ เพศ

6.2 งานวิจัยของ อัญชญา วงษ์ภัทรดี ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ

6.3 งานวิจัยของ ศุภชัย วิมานไพจิตร และประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ ได้แก่

การได้รับการยอมรับนับถือ

6.4 งานวิจัยของ ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ สมนึก ปัญญาสิงห์ และปณิธาน สุนารัตน์ ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากสมาชิกและทีมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่

6.5 งานวิจัยของ วินัย โยธาฤทธิ์ และบุญญฤทธิ์ เคนทวาย ได้แก่ การได้รับ ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ

6.6 งานวิจัยของ ศุภชัย วิมานไพจิตร บุญญฤทธิ์ เคนทวาย อัญชญา วงษ์ภัทรดี และสุภาวรัตน์ ลับเลิศลพ ได้แก่ ระดับการศึกษา

6.7 งานวิจัยของ สุวรรรัตน์ ลับเลิศลพ ได้แก่ ทักษะคิดต่องานในหน้าที่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้กำหนดกรอบปัจจัยที่ได้ศึกษาไว้ จำนวน 10 ตัวแปร และ จะศึกษาว่าปัจจัยตัวใดมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ดังนี้

1.1 เพศ

1.2 ระดับการศึกษา

1.3 ฐานะทางเศรษฐกิจ

1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.5 การได้รับการฝึกอบรม

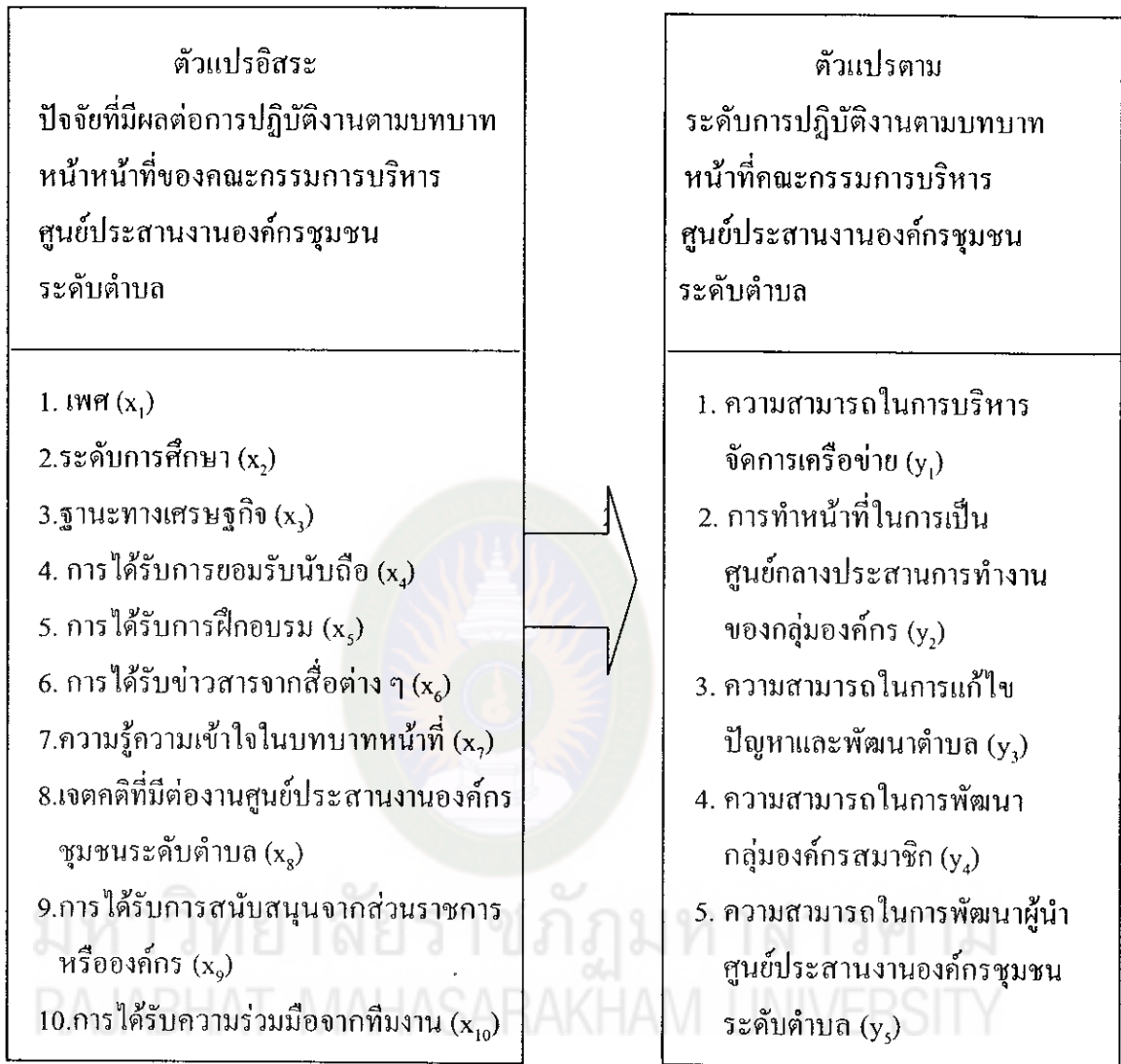
1.6 การได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ

1.7 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

- 1.8 เจตคติที่มีต่องานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล
- 1.9 การได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการหรือองค์กร
- 1.10 การได้รับความร่วมมือจากทีมงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ประกอบด้วย ดังนี้
  - 2.1 ความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่าย
  - 2.2 การทำหน้าที่ในการเป็นศูนย์กลางประสานการทำงานของกลุ่ม องค์กร
  - 2.3 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาตำบล
  - 2.4 ความสามารถในการพัฒนากลุ่มองค์กรสมาชิก
  - 2.5 ความสามารถในการพัฒนาผู้นำ ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย