

**รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน**
**The Model of Increasing Effectiveness in Potential Development
of Social Development and Human Security Volunteer (SDHSV)
for Community Development**

พิสิฐ โองเจริญ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพ อพม. ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาอพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจาก อพม. ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การประชุมกลุ่ม ใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานใช้ t-test และ F test จากผลการศึกษา พบว่ารูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน คือ การเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ในฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการของภาครัฐในบทบาทการทำงานใน 3 ภารกิจหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และการร่วมใจทำแผนชุมชน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพ อพม. ทั้งในเชิงปฏิบัติการและเชิงนโยบาย ดังนี้ 1) เชิงปฏิบัติการ 7 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนา การประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจ การยกระดับ การศึกษาให้สูงขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์กลุ่มและการทำงานเป็นทีม 2) เชิงนโยบาย

5 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปลูกจิตสำนึกร่วมให้ประชาชน การจัดตั้งองค์การอาสาพัฒนาสังคมระดับชาติ การจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัด และการจัดให้มีกองทุนสนับสนุนกิจกรรม

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิผล, การพัฒนาศักยภาพ, อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.), การพัฒนาชุมชน

Abstract

This research aimed to 1) study problems and obstacles in the operation of Social Development and Human Security Volunteer (SDHSV); 2) study the potential of SDHSV development according to the roles and responsibilities assigned to effectiveness; and 3) present a model of increasing effectiveness in the potential development of SDHSV for community development. The study consisted of 313 randomly selected samples from the population of SDHSV at the levels of villages, sub-districts, and district in Ratchaburi Province. The research tools were questionnaires; interviewing; observation; and focus group discussion. Statistical used to analyze data were frequency, percentages, averages, Standard Deviation, t-test, and F test. The result of the study is as follows: The model of 'Increasing Effectiveness in Potential Development of SDHSV for Community Development' is to strengthen the potential of SDHSV as part of the mechanism for driving social development and welfare of the government

* อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

in the role of work in 3 main tasks: target work-stay alerted; link original group work-strengthening new group; and do combine in the community plan, including development of the potential of SDHSV both in operation and policy, as follows; 1) 7 operating: role-based participation; training and development; public relations; motivation; raising the level of education; group interaction; and teamwork. 2) 5 policies: effective work management; cultivation public awareness; establishing a national social development volunteer organization; establishing a national level, volunteer center at the provincial level; and arrangement for activity support funds.

Keywords: Increasing Effectiveness, Potential Development, Social Development and Human Security Volunteer (SDHSV), Community Development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาสาสมัคร นับเป็นกลไกสำคัญของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนงานในระดับชุมชน ซึ่งมีหลายประเภท ปฏิบัติงานหลากหลายด้าน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครต่อต้านยาเสพติด อาสาสมัครคุมประพฤติ ฯลฯ ซึ่งล้วนแต่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งสิ้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จึงได้ให้มีการจัดตั้งอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้นในชุมชน ซึ่งปัจจุบันมี อพม. รวมทั้งสิ้นทั่วประเทศ 133,253 คน (Setthakorn. 2019) เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาสมัครที่มีอยู่อย่างหลากหลายในชุมชนและหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับประชากรทุกกลุ่ม โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้วางบทบาทหน้าที่และภารกิจของ อพม. ใน 3 งานหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และการร่วมใจทำแผนชุมชน (The Institute for Knowledge Development on Social Development and Welfare. 2019) โดย

เป็นพลังที่หนุนเสริมการดำเนินกิจกรรมที่เป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เนื่องจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้น แตกต่างไปจากงานอื่น ๆ เพราะไม่มีเงินเดือน ไม่มีการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง จะมีเพียงการได้รับการประกาศเชิดชูเกียรติสำหรับผู้ที่แสดงผลงานดีเด่นที่สุด ปีละ 1 คน การได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนบางครั้ง การได้มีบทบาทในสังคมตลอดจน การได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการอบรมของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งตอบแทนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ผู้ที่จะทำงานตามบทบาทนี้ได้จึงต้องเป็นคนที่มีความเสียสละเป็นอย่างมาก ในขณะที่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป สภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันก็พบว่า อพม. บางส่วนต้องออกไปประกอบอาชีพภายนอกหมู่บ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว อพม. จะต้องประสบกับความเสี่ยงในขณะออกปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของแต่ละจังหวัดจะต้องทำการอบรม อพม. ใหม่เพื่อทดแทนคนเก่าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ แต่ อพม. บางส่วน โดยเฉพาะ อพม. ระดับตำบลก็ยังคงร่วมดำเนินงานอยู่ ดังนั้นจึงน่าจะมีปัจจัยหรือสาเหตุบางประการที่ทำให้ อพม. เหล่านี้ยังร่วมในกิจกรรมตามบทบาทภารกิจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ในฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการของภาครัฐที่สามารถตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการของชุมชนในพื้นที่อย่างเหมาะสม ทันสถานการณ์ ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ถูกกำหนดบทบาทการทำงานใน 3 ภารกิจหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และการร่วมใจทำแผนชุมชน กล่าวคือ

1. งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา ข้อมูลด้านสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงาน เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา ซึ่งภารกิจที่จะนำไปสู่การชี้เป้า-เฝ้าระวัง คือ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การเฝ้าระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้นและการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน

2. งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ โดย อพม. จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับ เครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน เป็นกลไก เชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่ จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การ ประสานงาน การส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความ ร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

3. งานร่วมใจทำแผนชุมชน ด้วยแผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ภารกิจของ อพม. คือ การเป็นผู้ผลักดันหรือ กระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจกันระดมความคิดเพื่อ จัดทำแผนของชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การ จัดทำแผนสวัสดิการชุมชน

ด้วยความสำคัญของบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของ อพม. เช่นเดียวกับข้อจำกัดในการ ดำเนินงานของ อพม. ดังที่กล่าวมาแล้ว ย่อมส่งผลต่อ การสนับสนุนงานด้านพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ โดยเฉพาะในฐานะกลไกสนับสนุนการทำงานของ กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเพิ่มประสิทธิผลใน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ว่าควรจะเป็นอย่างไร มีปัญหา และอุปสรรคใดบ้างที่มาขัดขวางการดำเนินงานของ อพม. หรือ อพม. สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทได้ ครบถ้วนและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ ประชาชนได้รับบริการตามสิทธิที่จำเป็นอย่างทั่วถึง อันจะ นำไปสู่การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของ อพม.
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพ อพม. ตาม บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลใน การพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่ม ตัวอย่างอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ (อพม.) ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอใน จังหวัดราชบุรี เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีสถาบันการ พัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการของ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์แห่งเดียวในประเทศไทย

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2562 เป็น ระยะเวลา 4 เดือน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การพัฒนา ศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ อพม. 3 ด้าน คือ ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อม กลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และด้านร่วมใจทำแผน ชุมชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

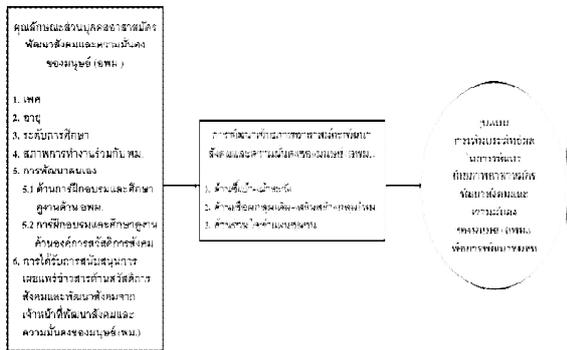
1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานของ อพม. และแนวทางการเสริมสร้าง ศักยภาพของ อพม. ให้สามารถตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการของชุมชนในพื้นที่อย่างเหมาะสม ทัน สถานการณ์ใน 3 ภารกิจหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และการร่วมใจทำ แผนชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ได้รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนา ศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะใช้เป็น แนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน การพัฒนาศักยภาพของ อพม. ให้เป็นรูปธรรมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลใน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน” ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาตามกระทรวงการ

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ได้วางบทบาทหน้าที่และภารกิจของ อพม. ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการทำงานร่วมกับ อพม. การพัฒนาตนเองและการได้รับการสนับสนุนข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ อพม. ต่างกัน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวังแตกต่างกัน

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการทำงานร่วมกับ อพม. การพัฒนาตนเอง และการได้รับการสนับสนุนข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. ต่างกัน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่แตกต่างกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการทำงานร่วมกับ อพม. การพัฒนาตนเองและการได้รับการสนับสนุนข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. ต่างกัน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ส่วนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและยังมีแบบสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์และการประชุมกลุ่มร่วมด้วย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดด้านเนื้อหาเพื่อที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.875 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ในระดับสูง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 313 คน จากประชากรกลุ่ม อพม. ทั้งสิ้น 1,446 คน (Yamane. 1967: 886) ซึ่งเป็นการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนมกราคม-เมษายน 2562 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม

แจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี ด้วยวิธีการสุ่มแจกอย่างง่าย (Simple random sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ผลจากการทดสอบสมมติฐาน อีกทั้งเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณจึงได้มีการวิเคราะห์ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์และการประชุมกลุ่มที่ผู้วิจัยได้ร่วมประเมินผลและติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ของ อพม. ประกอบด้วย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูล เพื่อดูความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส (Coding) และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน การแจกแจง หรืออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลหรือตัวแปร สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานหาค่าความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ t-test และ กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติ ANOVA (F test) ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) กับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ผลการวิจัย

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม อพม.

1. อพม. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.70 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.30

2. อพม. มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 31.94 รองลงมาตามลำดับ คือ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 31.68 มีอายุระหว่าง 61-70 ปี ร้อยละ 18.30 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 10.99 มีอายุ 71 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.24 และน้อยที่สุด คือ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 1.83

3. อพม. มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 26.96 รองลงมาตามลำดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 25.39 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 21.99 ระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 8.64 ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 6.54 ระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 6.28 และน้อยที่สุด คือ ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 4.19

4. อพม. มีสภาพการทำงานร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มากที่สุด ร้อยละ 54.19 รองลงมาตามลำดับ คือ เป็นสมาชิกองค์การสวัสดิการสังคม ร้อยละ 19.63 เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร้อยละ 16.75 และน้อยที่สุด คือ เป็น อพม. และเป็นสมาชิกองค์การสวัสดิการสังคมด้วย ร้อยละ 9.42

ข้อมูลการพัฒนาตนเองของ อพม.

อพม. มีการพัฒนาตนเองในภารกิจด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ภารกิจงานด้านอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 71.99 รองลงมาตามลำดับ ได้ศึกษาดูงาน ร้อยละ 19.63 และน้อยที่สุดได้เข้าร่วมสังเกตการณ์กิจกรรมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ร้อยละ 8.38

2. ภารกิจงานด้านองค์การสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 68.85

รองลงมาตามลำดับ ได้ศึกษาดูงาน ร้อยละ 19.11 และน้อยที่สุดได้เข้าร่วมสังเกตการณ์กิจกรรมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ร้อยละ 12.04

ข้อมูลการได้รับการสนับสนุนข่าวสาร

การได้รับการสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. อพม. ได้รับการสนับสนุนข่าวสารมากที่สุด ร้อยละ 98.69 และไม่ได้รับการสนับสนุนข่าวสาร ร้อยละ 1.31

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม.

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม. คือ 1) ขาดความรู้พื้นฐานในส่วนบทบาทหน้าที่ของตนเองและบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการในสังกัด พม. โดยเฉพาะหน่วยงาน พม. ในระดับพื้นที่ 2) ขาดทักษะกระบวนการทางสังคม เช่น เทคนิคและมารยาทในการเข้าสังคม 3) ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงาน อพม. ในพื้นที่ 4) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่มีสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 5) อพม. และองค์กรสวัสดิการสังคมขาดการทำงานเป็นทีม 6) การให้ข้อมูลของหน่วยงาน พม. ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการปฏิบัติการทำงานที่ซ้ำซ้อน และ 7) ขาดงบประมาณในการปฏิบัติงานของ อพม.

การพัฒนาศักยภาพ อพม.

อพม. ส่วนใหญ่มาจากการสมัครใจเข้ามาด้วยตนเอง รองลงมาได้รับการคัดเลือกจากผู้นำท้องถิ่น โดย อพม. ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการช่วยเหลือชุมชน/สังคมและเคยทำงานด้าน อสม./ผสส. มากที่สุด รวมทั้งยังมีประสบการณ์ด้านอาสาสมัครด้านอื่น ๆ โดยเฉลี่ย 5 ปี ก่อนเข้ามาเป็น อพม. และยังพบว่า อพม. สามารถพัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใน 3 ด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก คือ การรายงานข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุในชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) รองลงมา คือ การรายงานความต้องการของชุมชนด้านสังคมและความ

เป็นอยู่ เช่น การฝึกอาชีพ การหารายได้เสริมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) ส่วนกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การชี้เบาะแสและรายงานเกี่ยวกับการค้าประเวณีในชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$)

2. ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก คือ การประสานงานกับ อพม. ในชุมชนอื่นที่ใกล้เคียงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) รองลงมา คือ การพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม อพม. ด้วยกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) ส่วนกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมสันตนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง อพม. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$)

3. ด้านร่วมใจทำแผนชุมชน จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครร่วมใจทำแผนชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก คือ การร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนผ่านทางแผนชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการชี้แจงทำความเข้าใจและเชิญชวนประชาชนให้ร่วมกันทำแผนชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) ส่วนกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การรวบรวมข้อมูลด้านความเป็นอยู่และสังคมเพื่อใช้ประกอบในการทำแผนชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. อพม. ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลให้อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน อพม. ที่มีเพศแตกต่างกันมีศักยภาพด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. อพม. ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านซีเป้า-ฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน อพม. ที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. อพม. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านซีเป้า-ฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคม ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

4. อพม. ที่มีสภาพการทำงานร่วมกับ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านซีเป้า-ฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5. อพม. ที่มีการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้าน อพม. ด้านองค์การสวัสดิการสังคมและการได้รับการสนับสนุนข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านซีเป้า-ฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

6. อพม. ที่ได้รับการได้รับการสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านซีเป้า-ฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพ อพม.

1. ด้านซีเป้า-ฝ้าระวัง ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครซีเป้า-ฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่มีการ

ปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ การรายงานข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุในชุมชน การรายงานความต้องการของชุมชนด้านสังคมและความเป็นอยู่ เช่น การฝึกอาชีพ การหารายได้เสริม และการชี้เบาะแสและรายงานเกี่ยวกับการค้าประเวณีในชุมชน

2. ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ การประสานงานกับ อพม. ในชุมชนอื่นที่ใกล้เคียง การพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม อพม. ด้วยกัน และการจัดกิจกรรมสนทนากาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง อพม. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ

3. ด้านร่วมใจทำแผนชุมชน ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครร่วมใจทำแผนชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ การร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนผ่านทางแผนชุมชน การมีส่วนร่วมในการชี้แจงทำความเข้าใจและเชิญชวนประชาชนให้ร่วมกันทำแผนชุมชน และการรวบรวมข้อมูลด้านความเป็นอยู่และสังคมเพื่อใช้ประกอบการทำแผนชุมชน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. อพม. ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านซีเป้า-ฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน อพม. ที่มี เพศ แตกต่างกัน มีศักยภาพด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. อพม. ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านซีเป้า-ฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน อพม. ที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. อพม. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคม ด้าน เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำ แผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่ง อาจเนื่องมาจากการสรรหา อพม. โดยมุ่งเน้นที่ทักษะ การปฏิบัติงาน ความเสียสละและความเป็นจิตอาสา เข้ามาร่วมทำงาน

4. อพม. ที่มีสภาพการทำงานร่วมกับ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และ ด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐาน

5. อพม. ที่มีการพัฒนาตนเองในด้านการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้าน อพม. ด้านองค์การ สวัสดิการสังคมและการได้รับการสนับสนุนข่าวสาร ด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้าน ชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐาน

6. อพม. ที่ได้รับการได้รับการสนับสนุนการ เผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม จากเจ้าหน้าที่ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ดังนั้นจากการศึกษาการเพิ่มประสิทธิผลในการ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน จึงขอ เสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ใน ฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนา สังคมและสวัสดิการของภาครัฐในบทบาทการทำงาน ใน 3 ภารกิจหลัก ดังนี้

1.1 ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง

1.2 ด้านงานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้าง กลุ่มใหม่

1.3 ด้านการร่วมใจทำแผนชุมชน

2. การพัฒนาศักยภาพ อพม. ทั้งในเชิง ปฏิบัติการและเชิงนโยบาย ดังนี้

2.1 เชิงปฏิบัติการ

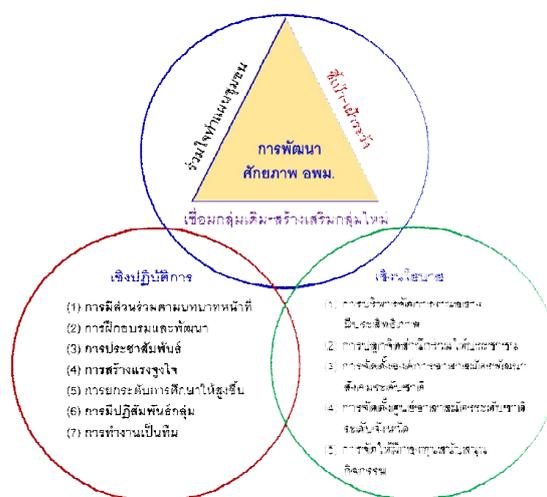
- (1) การมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่
- (2) การฝึกอบรมและพัฒนา
- (3) การประชาสัมพันธ์
- (4) การสร้างแรงจูงใจ
- (5) การยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น
- (6) การมีปฏิสัมพันธ์กลุ่ม
- (7) การทำงานเป็นทีม

2.2 เชิงนโยบาย

- (1) การบริหารจัดการงานอย่างมี ประสิทธิภาพ
- (2) การปลูกจิตสำนึกร่วมให้ประชาชน
- (3) การจัดตั้งองค์การอาสาสมัครพัฒนา สังคมระดับชาติ
- (4) การจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัด
- (5) การจัดให้มีกองทุนเพื่อสนับสนุน กิจกรรม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการเพิ่มประสิทธิผลในการ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน สามารถอภิปรายผลรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการ พัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผล ในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน

1. การเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติในฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการของภาครัฐในบทบาทการทำงานใน 3 ภารกิจหลัก

1.1 ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคม โดยการพัฒนาให้ อพม. สามารถรายงานข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุในชุมชน รายงานความต้องการของชุมชนด้านสังคมและความเป็นอยู่ เช่น การฝึกอาชีพ การหารายได้เสริม รวมทั้งชี้เบาะแสและรายงานเกี่ยวกับการค้าประเวณีในชุมชนอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและปลอดภัย

1.2 ด้านงานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ โดยพัฒนาให้ อพม. เกิดการประสานงานกับ อพม. ในชุมชนอื่นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม อพม. ด้วยกัน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์กัน เช่น การจัดกิจกรรม สันทนาการ การแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง อพม. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ เป็นต้น

1.3 ด้านการร่วมใจทำแผนชุมชน โดยพัฒนาให้ อพม. ร่วมใจทำแผนชุมชน ร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนผ่านทางแผนชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการชี้แจงทำความเข้าใจและเชิญชวนประชาชนให้ร่วมกันทำแผนชุมชน และรวบรวมข้อมูลด้านความเป็นอยู่และสังคมเพื่อใช้ประกอบในการทำแผนชุมชน

2. การพัฒนาศักยภาพ อพม. ทั้งในเชิงปฏิบัติการและเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา อพม. ในอนาคตได้ ดังนี้

2.1 การพัฒนาศักยภาพ อพม. ในเชิงปฏิบัติการ

(1) การมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่นและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสให้ อพม. ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งแนะนำตัว อพม. ให้หน่วยงานอื่นหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้รู้จักและทราบบทบาทหน้าที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้นำท้องถิ่นที่มีภารกิจต้องเชื่อมประสานงานหรือปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับ หมู่บ้าน/ตำบล ได้ประสานงานและช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของ อพม. ตามบทบาทหน้าที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Walton (1973), Maccoby (1975: 9), Delamotte; & Takezawa (1984) and Pfeffer (1998) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่องค์กรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมย่อมจะส่งผลและช่วยสนับสนุนให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

(2) การฝึกอบรมและพัฒนา จัดฝึกอบรมการศึกษา ดูงานเพิ่มพูนความรู้ ให้แก่อาสาสมัคร อพม. อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Yasuhiko (1993: 151), Dibble (1999), Arthur (2001), Berger & Berger (2004) and Hansen (2007) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม การเรียนรู้และการพัฒนาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างความได้เปรียบให้แก่กระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของขีดความสามารถของผลสัมฤทธิ์ของงาน

(3) การประชาสัมพันธ์ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ในบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปยังสื่อต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Supan; et al. (2018: 58-67) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์จะมีส่วนเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ หน่วยงาน องค์กร สถาบัน ทำให้ผู้รับข่าวสารเกิดความนิยม เลื่อมใส ศรัทธาต่อหน่วยงาน

(4) การสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ อพม. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษให้ อพม. มากขึ้น ประกาศเกียรติคุณแก่ อพม. ที่ทำความดีสมควรเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mclamey (1991: 6), Yasuhiko (1993: 151), Dibble (1999), Arthur (2001), Berger; & Berger (2004), Glanz (2002) and Hansen (2007: 5-27) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การให้กำลังใจและการชื่นชม รวมถึงการให้ผลประโยชน์แก่บุคคลที่มีความเหมาะสม และได้รับการยอมรับก็จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจ จูงใจและรักษาคนให้อยู่ทำงานต่อไปได้

(5) การยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น โดยประสานงานกับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับ อพม. ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Senhom; et al. (2019: 54-65) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมด้านการศึกษาจะมีส่วนให้บุคลากรเกิด

การพัฒนาตนเอง การศึกษาออกโรงเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มคนที่ขาดโอกาสได้มีการศึกษาอย่างเสมอภาค และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

(6) การมีปฏิสัมพันธ์กลุ่ม ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม อพม. ให้มากขึ้น โดยมีการพบปะสังสรรค์ในงานรื่นเริงต่าง ๆ หรือจัดกิจกรรมรณรงค์เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความสามัคคีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mclamey (1991: 6), Yasuhiko (1993: 151) and Dibble (1999) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกันจะช่วยให้การประสานงานและการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(7) การทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้นำชุมชนหรือกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Walton (1973: 12-18); Maccoby (1975: 9), Delamotte & Takezawa (1984) and Pfeffer (1998) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การพัฒนาศักยภาพ อพม. ในเชิงนโยบาย

(1) การบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้ภาคีรัฐและเอกชนที่มีอาสาสมัคร มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและไม่เกิดความซ้ำซ้อน

(2) ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนสร้างกระแสกระตุ้นให้ประชาชนเกิดพลังจิตสำนึกร่วมในการที่จะป้องกันแก้ไขพัฒนาสังคมโดยการร่วมเป็นอาสาสมัครหรือเข้าใจและให้การยอมรับงาน อพม. มากยิ่งขึ้น

(3) จัดตั้งองค์การอาสาสมัครพัฒนาสังคมระดับชาติ โดยให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทน ภาคีรัฐและเอกชนเพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตาม ประเมินผลงานอาสาสมัคร

(4) จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติระดับจังหวัด เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

(5) จัดให้มีกองทุนอาสาสมัครพัฒนาสังคมระดับชาติเพื่อสนับสนุนกิจกรรม โครงการกองทุน อพม. ระดับจังหวัดและเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 การวิจัยมีข้อจำกัดในหลายประเด็น เช่น ข้อจำกัดในด้านพื้นที่หรือระยะเวลาในการเก็บข้อมูล งบประมาณ และการเข้าถึงแหล่งข้อมูล

1.2 ควรจัดให้มีคณะทำงาน พม. เพื่อขับเคลื่อนงาน อพม. และองค์การสวัสดิการสังคมในภาพรวม และในระดับจังหวัด

1.3 ควรพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของ อพม. และองค์การสวัสดิการสังคมเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง สร้างทางเลือกและโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้อยู่ในภาวะยากลำบาก และการแก้ไขปัญหาทางสังคม โดยสนับสนุนด้านองค์ความรู้ ทักษะ และงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม

1.4 เสริมสร้างเครือข่าย อพม. และองค์การสวัสดิการสังคม ในระดับตำบล อำเภอ เพื่อเชื่อมโยงสู่การบริหารจัดการในระดับจังหวัดและระดับประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำของภาคีเครือข่ายในระดับหมู่บ้านให้มากกว่านี้ เพราะบุคคลเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ การพัฒนาของอาสาสมัคร และเครือข่ายสวัสดิการชุมชนว่าควรจะไปในทิศทางใด และเพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครและเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Arthur, D. (2001). **The Employee Recruitment and Retention Handbook**. New York: American Management Association.
- Berger, A. L.; & Berger, R. D. (2004). **The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People**. New York: McGraw-Hill.
- Delamotte, Y.; & Takezawa, S. (1984). **Quality of Work Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Dibble, S. (1999). **Keeping Your Valuable Employees: Retention Strategies for Your Organization's Most Important Resource**. New York: John Wiley & Sons.
- Glanz, A. B. (2002). **Handle with CARE: Motivating and Retaining Employee**. New York: McGraw-Hill.
- Hansen, F. (2007, May/June). Currents in Compensation and Benefits. **Compensation & Benefits Review**. 39: 5-27.
- Maccoby, M. (1975). Humanizing Work: A Priority Goal of the 1970's. LE Davis, AB Cherns (Eds.). **Quality of Working Life**. New York: Free Press.
- McLamey, C. (1991). **Human Relations**. New York: Free Press.
- Pfeffer, J. (1998). **The Human Equation: Building Profits by Putting People First**. Boston: Harvard Business School Press.
- Senhom, J., Tarin, R., Koson, M.; & S. Nara, S. (2019). Development Model to Strengthen Self-Reliance of Non-Formal Education Students in Bangkok. **Academic Journal of North Bangkok University**. 2(2): 54-65. (In Thai).
- Setthakorn, N. (2019). **Policy and Focus on Driving the Department of Social Development and Welfare for the Fiscal Year 2019**. Retrieved from http://tpso4.m-society.go.th/images/DatabaseTPSO4/News_TPSEO/Advertise/2562/1.-Social-Dev-06122561.pdf
- Supan, G., Sikkhabandit, S.; & Sriprasertparp, K. (2018). The Public Relations Management of Private School in Bangkok. **Academic Journal of North Bangkok University**. 7(1): 58-67. (In Thai)
- The Institute for Knowledge Development on Social Development and Welfare. (2019). **Roles; Duties and Missions Social Development and Human Security Volunteer**. Retrieved from <http://www.idk.dsdw.go.th/main.php?url=study&id=31&cat=A>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. **Sloan Management Review**. 15: 12-18.
- Yamane, T. (1967). **Statistics: an Introductory Analysis**. New York: Harper & Row.
- Yasuhiko, N. (1993). **Negation and Polarity - Syntactic and Semantic Perspectives (Oxford Linguistics)**. London: Oxford.

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ – นามสกุล พิสิฐ โองเจริญ
 สถานที่อยู่ 28/9 หมู่ที่ 2 ต.คลองพระยาบันลือ อ.ลาดบัวหลวง จ.พระนครศรีอยุธยา
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
 สถานที่ทำงาน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2558 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี
 พ.ศ. 2547 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 พ.ศ. 2536 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา