

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล พื้นที่จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. แผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2549 – 2551
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และการรวมกลุ่ม องค์กรชุมชน
5. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายขององค์กรชุมชน
6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม
  - 6.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
  - 6.3 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก
7. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน จังหวัดหนองคาย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดของการวิจัย

### แผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2549 – 2551

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ กิจกรรมหลัก ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์กรมการพัฒนาชุมชน

“กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ของรัฐในการพัฒนาชนบทด้วยหลักการพัฒนาชุมชน”

## 2. พันธกิจ

สร้างพลังชุมชน ด้วยกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการกลุ่มกระบวนการประชาสังคม และวิถีประชาธิปไตย ให้ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ กิจกรรมหลัก และตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ดังนี้

### 3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1.1 เป้าประสงค์ พัฒนาผู้นำ อาสาสมัคร กลุ่ม องค์กร และเครือข่ายในชุมชน

3.1.2 กลยุทธ์หลัก ส่งเสริมและพัฒนาระบบมาตรฐานงานชุมชน (มชช.) ในหมู่ผู้นำอาสาสมัคร กลุ่ม องค์กร และเครือข่ายเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

3.1.3 กิจกรรมหลัก โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน โดยระบบงานมาตรฐานชุมชน

3.1.4 ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จำนวนผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาและผ่านเกณฑ์ตามระบบมาตรฐานงานชุมชน (มชช.) เป้าหมาย 11,232 หน่วยนับ

### 3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสังคมและกิจการชุมชน

3.2.1 เป้าประสงค์ สร้างกลไกและระบบบริหารชุมชนในการจัดการปัญหาสังคมและความยากจนของชุมชน

3.2.2 กลยุทธ์หลัก ส่งเสริมและพัฒนาระบบการประชาคมหมู่บ้าน และแผนชุมชนในการจัดการปัญหาสังคมและความยากจน

#### 3.2.3 กิจกรรมหลัก ดังนี้

1) โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการประชาสังคมหมู่บ้าน และแผนชุมชนในการจัดการปัญหาสังคมและความยากจน

2) โครงการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ร้อยละสะสมของชุมชนที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาของชุมชนตามเกณฑ์ที่กำหนด เป้าหมาย ร้อยละ 95 ของ 67,359 ชุมชน

### 3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน

3.3.1 เป้าประสงค์ ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรากฐานเศรษฐกิจชุมชน

#### 3.3.2 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1) ส่งเสริมวิถีธรรมชาติ วิถีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

2) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเงิน การจัดการเงินทุนของชุมชนเพื่อการยกระดับความสามารถขององค์กรการเงินระดับฐานรากกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนและเครือข่าย

#### 3.3.3 กิจกรรมหลัก ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) สนับสนุนการดำเนินงานหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.)
- 3) ส่งเสริมการยกระดับขีดความสามารถกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนและเครือข่าย

#### 3.3.4 ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1) ร้อยละที่ลดลงของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป้าหมาย ร้อยละ 100 ของครัวเรือนยากจน

2) จำนวนกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนที่ได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็ง เป้าหมาย ร้อยละ 80 ของกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน

3) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นรายได้จากการจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ 5 ของรายได้จากการจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ต่อปี

### 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์การสร้างสรรค์ระบบสารสนเทศชุมชน

3.4.1 เป้าประสงค์ สร้างระบบสารสนเทศชุมชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน

3.4.2 กลยุทธ์หลัก ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

#### 3.4.3 กิจกรรมหลัก ดังนี้

1) จัดทำข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบริหารจัดการชุมชน

2) พัฒนาระบบสารสนเทศชุมชน

3.4.4 ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ร้อยละของชุมชนที่มีระบบสารสนเทศชุมชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป้าหมาย ร้อยละ 95 ของ 67,359 ชุมชน

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.5.1 เป้าประสงค์ พัฒนาการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

3.5.2 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากรด้วยการสร้างชีวิตเรียนรู้ในองค์กรเรียนรู้

2) ปรับโครงสร้างและระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูง เพื่อเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ของรัฐในการพัฒนาชนบท

3.5.3 กิจกรรมหลัก ดังนี้

1) เสริมสร้างขีดสมรรถนะบุคคล

2) พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

3) พัฒนาระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.5.4 ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง เป้าหมาย ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

2) ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย เป้าหมาย 3 กระบวนการ

การดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนเป็นกระบวนการหนึ่งที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการปัญหาสังคมและความยากจนของชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนมีหลักการสำคัญและแนวทางในการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ดังนี้

การดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

1. ความเห็นพ้องต้องกันของกลุ่มองค์กรชุมชนและเครือข่ายต่างๆ

1.1 ใช้กระบวนการประชาคมเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงาน

1.2 เป็นศูนย์กลางประสานเครือข่ายของภาคประชาชนมิใช่กลไกหรือหน่วยงานของภาครัฐ

1.3 การติดตามประเมินผล โดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

2. วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานศูนย์กลางประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

2.1 เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานการทำงานขององค์กรชุมชน และเครือข่ายให้สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

2.2 เพื่อรวมพลังเครือข่ายองค์กรในการแก้ไขปัญหา การจัดการพัฒนาชุมชนนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

2.3 เพื่อให้เป็นเครือข่ายขององค์กรภาคประชาชนที่จะทำงานควบคู่ไปกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างศูนย์กลางประสานงานองค์กรชุมชน

การดำเนินงานศูนย์กลางประสานงานองค์กรชุมชน จะดำเนินการ 5 ระดับ ดังนี้

1. ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล
2. ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับอำเภอ
3. ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับจังหวัด
4. ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับเขต
5. ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับประเทศ

3. สมาชิกองค์กรชุมชน

ในเบื้องต้นจะดำเนินการอยู่ 3 ระดับ คือ ระดับศูนย์กลางประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับอำเภอ และระดับ

ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับจังหวัด ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

มีสมาชิก คณะกรรมการบริหาร คณะที่ปรึกษา ดังนี้

3.1 สมาชิก ประกอบด้วย ดังนี้

3.1.1 กลุ่ม องค์กรชุมชนทั้งหมดในตำบล

3.1.2 ผู้นำที่เป็นทางการ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน

ผู้ใหญ่บ้านฯลฯ

3.1.3 ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำศาสนา)

3.2 คณะกรรมการบริหารศูนย์กลางประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

จำนวน 9- 15 คน ประกอบด้วย ดังนี้

3.2.1 ผู้แทนองค์กร เครือข่ายองค์กรชุมชนระดับตำบล หมู่บ้าน  
องค์กรละ 1 – 2 คน

3.2.2 ผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3.3 คณะที่ปรึกษา ประกอบด้วย ดังนี้

3.3.1 ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ

3.3.2 ผู้นำที่เป็นทางการ

3.3.3 หน่วยงานต่างๆ

3.3.4 ภาคเอกชน หรือ เอ็น จี โอ (NGO)

#### 4. คุณสมบัติของสมาชิกองค์กรชุมชน

4.1 คุณสมบัติของสมาชิก ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

มี ดังนี้

4.1.1 เป็นกลุ่มองค์กรที่มีอยู่ในชุมชนทุกองค์กร เช่น องค์กรสตรี  
กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มอาชีพ ฯลฯ

4.1.2 เป็นบุคคลซึ่งอาจจะเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ เช่น กำนัน  
ผู้ใหญ่บ้าน นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ฯลฯ

4.2 คุณสมบัติของคณะกรรมการ

4.2.1 เป็นบุคคล ที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกรมการพัฒนาชุมชน  
ว่าด้วย การดำเนินงานศูนย์ประสานงาน องค์กรชุมชน พ.ศ. 2544

4.2.2 เป็นบุคคลที่สมาชิกยอมรับและคัดเลือกให้เป็นคณะกรรมการ

4.3 คุณสมบัติของที่ปรึกษา

4.3.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาแก่ศูนย์ประสานงาน  
องค์กรชุมชน ได้ในด้านวิชาการ ระเบียบกฎหมาย ฯลฯ

4.3.2 เป็นผู้ที่คณะกรรมการศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน เห็นว่า  
เหมาะสมและเสนอความเห็นชอบผ่านเวทีประชาคม ของคณะกรรมการบริหาร  
ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการ ประชาชนชาวบ้าน  
ผู้แทนองค์กรเอกชน ฯลฯ

การคัดเลือกคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน

ในระดับตำบล ให้พัฒนากรประสานงานกับผู้แทนกลุ่มองค์กรชุมชนทุกกลุ่ม  
ในตำบล จัดเวทีประชาคมคัดเลือกคณะกรรมการบริหาร จำนวน 9 – 15 คน ประกอบด้วย

ประธาน เลขานุการ และกรรมการตำแหน่งอื่น ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสมและเป็นไปตามมติของประชาคม

ในระดับอำเภอ ผู้แทนศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน ระดับตำบล ๆ ละ 1 คน ผู้แทนองค์กรชุมชนระดับอำเภอองค์กรละ 1 คน คัดเลือก คณะกรรมการบริหาร จำนวนอย่างน้อย 9 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการตำแหน่งต่าง ๆ เช่นเดียวกับศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

ในระดับจังหวัด ดำเนินการเช่นเดียวกับการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน ระดับอำเภอ

#### 5. การกิจของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล มี ดังนี้

##### 5.1 ประสานการจัดเวทีประกอบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน

การตัดสินใจแก้ไขปัญหา และจัดการพัฒนาชุมชน

5.2 ร่วมดำเนินการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล เช่น ร่วมจัดทำแผนพัฒนาตำบล ทำหน้าที่สะท้อนปัญหาและความต้องการประชาชนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3 ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ให้ผู้แทนองค์กรชุมชน เครือข่ายมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับต่าง ๆ

5.4 สนับสนุนการจัดทำโครงการขององค์กรชุมชน แสวงหางบประมาณ ทั้งภายใน ภายนอก และประสานการบริหารจัดการเงินทุนขององค์กรชุมชน

##### 5.5 สนับสนุนและจัดทำระบบข้อมูลขององค์กรชุมชน

5.6 ร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ของสมาชิกองค์กรชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### 5.7 ร่วมกับสถาบันทางวิชาการและองค์กรศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา

5.8 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การดำเนินงานของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน

##### 5.9 ส่งเสริมและดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

6. การวัดผลสัมฤทธิ์กระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล มีทั้งหมด 5 ด้าน 23 ตัวชี้วัด ดังแสดงในตารางที่ 1 – 5 (กรมการพัฒนาชุมชน.

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล  
ด้านความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่าย

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
1. ความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่าย	1. ร้อยละของคณะกรรมการบริหาร สอช.ต. ที่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	70%	<70% - 40%	<40%
	2. จำนวนองค์กรในตำบลที่เป็นสมาชิก สอช.ต.	80%	<70% - 30%	<30%
	3. ความครอบคลุมชัดเจนของแผนปฏิบัติการ สอช.ต	มีแผนครอบคลุม	<70% - 30%	<30%
	4. การกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ และการปฏิบัติตามของสมาชิก	ปฏิบัติได้ 70 % มีและสมาชิก	<70% - 30%	<30%
	5. คณะกรรมการบริหาร สอช.ต. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนของ สอช.ต. และการติดตามแผนขององค์กรสมาชิก โดยการให้คำแนะนำพูดคุย ฯลฯ	ปฏิบัติตาม 70% ประเมิน 2 ครั้ง/ปี ติดตาม 3 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี 1-2 ครั้ง/ปี	ไม่มีการประเมินและติดตาม
	6. การมีกองทุนในการบริหาร สอช.ต.	มีกองทุนที่มีการเคลื่อนไหวต่อเนื่อง	มีกองทุน	ไม่มีกองทุน



ตารางที่ 2 ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล  
ด้านการทำหน้าที่การเป็นศูนย์ประสานการทำงานของกลุ่มองค์กรสมาชิก

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
2. การทำหน้าที่ การเป็น ศูนย์กลาง ประสานการ ทำงานของกลุ่ม องค์กรสมาชิก	1. ความถูกต้องและเป็น ปัจจุบันของทะเบียนข้อมูล ของ สอช.ต. เช่น ทะเบียน สมาชิก ข้อมูล กลุ่ม องค์กร สมาชิก	80 %	<80%- 50%	<50%
	2. จำนวนครั้งที่ สอช.ต. จัด ประชุมองค์กรสมาชิก ร่วมกันทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	2 เดือน/ครั้ง	1 เดือน/ ครั้ง	ไม่มี
	3. จำนวนครั้งของการจัด เวทีประชาคมโดย สอช.ต.	5 ครั้ง/ปี	<5-2 ครั้ง/ ปี	<2 ครั้ง/ปี
	4. จำนวนหน่วยงาน/แหล่ง ทุนที่ สอช.ต. ประสานความ ร่วมมือ และได้รับความ ร่วมมือ	2 แห่ง/ปี	1 แห่ง/ปี	ไม่มี

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล  
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตำบล

สิ่งที่ต้องการ วัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
3. มีความ สามารถใน การแก้ไข ปัญหาและ พัฒนาตำบล	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 ทำงานเพื่อแก้ไขปัญหของ ตำบล	มีเป้าหมายชัดเจน อย่างน้อย 2 เป้าหมาย/ปี ทั้ง เรื่องจะ ดำเนินการและ ระยะเวลาที่จะ	1 เป้าหมาย /ปี	ไม่มี
	3. จำนวน โครงการ/กิจกรรมที่ สอช.ต. ดำเนินการเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายการแก้ไข ปัญหาของตำบลตามที่วางไว้	ดำเนินการจน สำเร็จ 5 โครงการ/ปี	<5 – 2 โครงการ/ปี	<2 โครง การ
	4. จำนวนปัญหาในชุมชนที่ สามารถแก้ไขได้ตามเป้าหมาย		1 เป้าหมาย/ปี	ไม่มี
	5. จำนวนกองทุนในชุมชนที่ สอช.ต. ดำเนินการให้มีการ บริหารจัดการร่วมกันใน ลักษณะเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือ คนในชุมชน	1 เป้าหมาย/ปี  70% ของจำนวน กองทุนในชุมชน	<70 – 30 %  <70 – 30 %	<30%  <30%

ตารางที่ 4 ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล  
ด้านความสามารถในการพัฒนากลุ่มองค์กรสมาชิก

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
4. ความสามารถในการพัฒนา กลุ่มองค์กร สมาชิก	1. จำนวนครั้งที่ สอช.ต. จัดให้ มีการให้ความรู้แก่องค์กร สมาชิก	3 ครั้ง/ปี	<3 – 1 ครั้ง/ปี	ไม่มี
	2. จำนวนครั้งที่ สอช.ต. ให้ คำแนะนำช่วยเหลือองค์กร	มากกว่า 1 ครั้ง/เดือน	1 ครั้ง/เดือน	ไม่มี
	สมาชิก เช่น เรื่องการประชุม การจัดทำบัญชี การจัดทำ ข้อมูล ฯลฯ			
	3. จำนวนองค์กรสมาชิกที่ สอช.ต. ให้การช่วยเหลือ เช่น การประสานงานงบประมาณ สนับสนุน การติดต่อตลาด จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ฯลฯ	2 องค์กร/ เดือน	1 องค์กร/ เดือน	ไม่มี
	4. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ องค์กรสมาชิก สอช.ต. ดำเนินการร่วมกันเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4 โครงการ/ ปี	3 – 2 โครงการ/ปี	<2 โครงการ/ ปี

ตารางที่ 5 ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การทำงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล  
ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้นำ สอช.ต.

สิ่งที่ต้องการวัด	ตัวชี้วัด	เกณฑ์		
		เข้มแข็ง	ปานกลาง	อ่อนแอ
5. ความสามารถ ในการพัฒนา ผู้นำสอช.ต.	1. ร้อยละของผู้นำ สอช.ต. ที่ ได้รับการคัดเลือกให้เป็น กรรมการในส่วนต่างๆ เช่น อบต. กรรมการเลือกตั้ง องค์กรชุมชน ฯลฯ	50%	<50%-10 %	<10 %
	2. ร้อยละของผู้นำ สอช.ต. ได้ ไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา ฯลฯ ในโครงการต่างๆ	70%	<70%-20 %	<20%
	3. ร้อยละของผู้นำ สอช.ต. ที่ สามารถเป็นแกนนำในการจัด เวทีประชาคมหรือนำการ ประชุม	60%	<60%-20 %	<20%
	4. ร้อยละของผู้นำ สอช.ต.ที่ ได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือ ได้รับรางวัล	30%	<30%-1%	ไม่มี

จากแผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2549 – 2551 และหลักการสำคัญการดำเนินงาน ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ของรัฐในการพัฒนาชนบทด้วยหลักการพัฒนาชุมชน พันธกิจ คือ สร้างพลังชุมชน ด้วยกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการกลุ่ม กระบวนการประชาสังคม และวิถีประชาธิปไตย ให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน การดำเนินงานของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล เป็นการส่งเสริมและพัฒนาระบบมาตรฐานงานชุมชน ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชาสังคมหมู่บ้านและแผนชุมชนในการจัดการปัญหาสังคมและความยากจน โดยมีภารกิจของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล 9 ประการ และมีตัวชี้วัด

ผลสัมฤทธิ์กระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล 5 ด้าน 23 ตัวชี้วัดย่อย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ภารกิจของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล เป็นตัวแปรต้นตัวหนึ่ง และได้เลือกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์กระบวนการทำงานของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จาก 5 ด้านเป็น 3 ด้าน จาก 23 ตัวชี้วัดเป็น 15 ตัวชี้วัด เฉพาะที่สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนเป็นตัวแปรตาม

### แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ถึง ฉบับที่ 9 ในปัจจุบันนี้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ต่างยอมรับในความพยายามที่จะผลักดันงานพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาชนบท ให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชนกับรัฐบาล และระหว่างประชาชนด้วยกันเอง ทั้งนี้เพราะได้ปรากฏแล้ว การพัฒนาที่มุ่งเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจโดยมิได้ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาหรือไม่ได้ให้ประชาชนเข้ามามี “ส่วนร่วม” ส่งผลให้การพัฒนาที่ผ่านมาเป็นศูนย์กลางเฉพาะเพียงบางกลุ่ม ที่ได้เปรียบที่มีอยู่จำนวนน้อยเท่านั้น

#### 1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2527 : 21) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำ และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในรูปแบบ ส่วนบุคคล กลุ่มชน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์การ อาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรือ

หลายเรื่อง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2527) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยความร่วมมือร่วมใจ โดยการกระทำดังกล่าว ในช่วงเวลา และลำดับเหตุการณ์ ที่ทรงประสิทธิภาพ คือถูกจังหวะ และเหมาะสมกับทั้งการกระทำ การงาน ดังกล่าว ด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือได้ แสดงว่าการมีส่วนร่วมเป็นผลของความร่วมมือร่วมใจ การประสานงานและความรับผิดชอบ

คุณฎี อายุวัฒน์ และคณะ (2535 : 7) การมีส่วนร่วมของประชาชนคือ การที่ประชาชนได้มีโอกาสเข้าร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่กระบวนการเบื้องต้นจนถึงกระบวนการสิ้นสุด โดยการเข้าร่วมอาจร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือครบวงจรก็ได้ การเข้าร่วมมีทั้งรายบุคคล กลุ่มคน จนถึงองค์กรซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกัน การเข้ามาร่วมรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

วิลเลียม (Williams. 1976 : 92 ; อ้างถึงใน ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 105) การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าว สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่รัฐชักนำ สร้าง โอกาสให้ส่วนบุคคล กลุ่มชน ชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรอาสาสมัคร เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนถึงกระบวนการ สิ้นสุด ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาตนเอง ร่วมคิดสร้างสรรค์ความรู้ ความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามประเมินผล ด้วยความร่วมมือร่วมใจ ในห้วงเวลา และลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพเหมาะสม ด้วยความรู้สึกผูกพัน

## 2. หลักการและความสำคัญของการมีส่วนร่วม

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2532 : 275 – 276) ได้กำหนดหลักการและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ดังนี้

2.1 ต้องยึดหลักความต้องการและปัญหาของประชาชนเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรม หากกิจกรรมที่จะนำไปให้ประชาชนเป็นเรื่องใหม่ ก็ต้องใช้เวลาในการกระตุ้นเร่งเร้าความสนใจ ให้ความรู้ความเข้าใจ จนประชาชนยอมรับความจำเป็นและประโยชน์ในการกระทำกิจกรรมเหล่านั้น

2.2 กิจกรรมต้องดำเนินการในลักษณะกลุ่ม เพื่อสร้างพลังกลุ่มในการรับผิดชอบร่วมกัน

2.3 แนวทางการพัฒนากิจกรรมต่างๆ ในชุมชนต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของประชาชน ที่จะดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องพึ่งพาทายนอก โดยเฉพาะในระยะเริ่มแรกต้องมีการทุ่มเทในลักษณะการให้เปล่าโดยสิ้นเชิง ต้องทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกเป็นเจ้าของกิจกรรม และต้องสามารถทำต่อไปเองได้ เมื่อการช่วยเหลือจากภายนอกสิ้นสุดลง

2.4 กิจกรรมการพัฒนาที่นำเข้าไปในชุมชน ต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมความพร้อมของชุมชน ความสอดคล้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน

2.5 การเริ่มต้นกิจกรรมต้องอาศัยผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชนโดยทั่วไปจะสามารถรับทราบและยอมรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็ว และเป็นผู้นำที่ชาวบ้านมีความศรัทธาอยู่ด้วยแล้ว การเริ่มต้นจากผู้นำจึงเป็นไปได้เร็วกว่าประชาชนทั่วไป

2.6 ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนเข้าร่วมตั้งแต่ขั้นต้น กล่าวคือ ร่วมหาข้อมูล ร่วมหาสาเหตุของปัญหา ร่วมปรึกษาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจ ร่วมการวางแผน ร่วมการปฏิบัติงาน ร่วมการติดตามผลงาน จนถึงขั้นการร่วมบำรุงรักษาในระยะยาว

### 3. ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

จินตนา สุขเจ้านันท์ (2547 : 50) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ดังนี้

3.1 ช่วยให้ประชาชนยอมรับ โครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหา และความต้องการของประชาชน

3.2 ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น

3.3 การดำเนินงานของโครงการได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น

3.4 โครงการให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น และมีการระดมทรัพยากร

เพื่อการพัฒนามากขึ้น

### 3.5 ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนมากขึ้น

จากหลักการและความสำคัญของการมีส่วนร่วม ดังกล่าว สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน มีหลักการที่สำคัญ คือ ต้องเริ่มต้นที่ความต้องการปัญหาของประชาชน โครงการ/กิจกรรม ต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของประชาชน ที่จะดำเนินการต่อไปโดยไม่ต้องพึ่งพาทภายนอก และไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน ต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้เริ่มโครงการ/กิจกรรม ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของความผูกพัน ต่อโครงการ/กิจกรรม และการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชน

## 4. ลักษณะรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน

อ็พซอฟ ได้วิเคราะห์การมีส่วนร่วมในแง่ของรูปแบบของการมีส่วนร่วมได้ 4 รูปแบบ ดังนี้ (สุชาติ โคตรทุม, 2541 : 31)

4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) โดยอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ในระยะเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม

4.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ที่เป็นไปทั้งในรูปแบบของการเข้าร่วมโดยมีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร หรือการเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือ รวมถึงการเข้าร่วมในการลงแรงร่วมใจ

4.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัวอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างควบคู่กัน ไป

4.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในรูปแบบนี้นับเป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

## 5. กระบวนการมีส่วนร่วม

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้เสนอว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย กระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (อนงค์ พัฒนจักร, 2535 : 42)

5.1 การวางแผน (Planning) ในส่วนนี้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล และประการสำคัญคือการตัดสินใจ



5.2 การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ในส่วนนี้ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการ และบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมการเงิน และการบริหาร

5.3 การใช้ประโยชน์ (Utilization) เป็นส่วนที่ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งพาตัวเอง และการควบคุมทางสังคม

5.4 การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining benefits) ในส่วนนี้ประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่ฐานที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้

## 6. ระดับการมีส่วนร่วม

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

ระดับที่ 1 ถูกบังคับให้ร่วม ลักษณะนี้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการเพราะถูกบังคับโดยไม่มีทางเลือกเลย

ระดับที่ 2 ถูกหลอกให้ร่วม ลักษณะนี้ประชาชนถูกล่อใจด้วยผลประโยชน์ในรูปของค่าจ้างแรงงาน หรือความสะดวกสบายบางอย่าง

ระดับที่ 3 ถูกชักชวนให้ร่วม ลักษณะนี้ส่วนมากเป็นโครงการที่ทางราชการคิดขึ้นเองเรียบร้อย แล้วพยายามชักชวนประชาชนให้เข้าร่วมทุกรูปแบบ

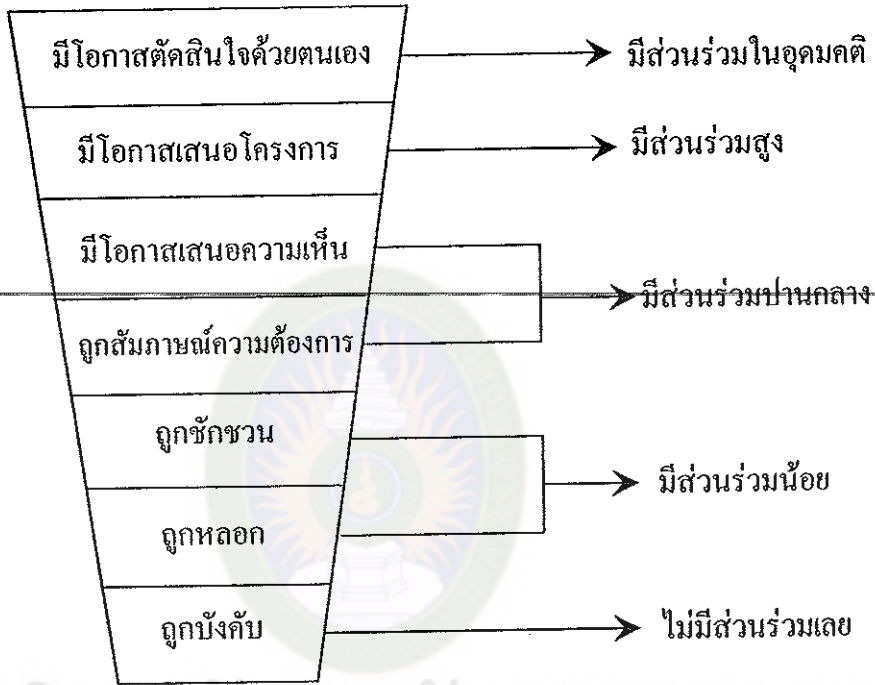
ระดับที่ 4 สัมภาษณ์ แล้ววางแผนให้ ลักษณะนี้จะปรากฏว่า ปัญหาความต้องการ และเสียงเรียกร้องของประชาชนจะได้รับการเอาใจใส่ขึ้นบ้าง

กล่าวคือ ผู้ที่จะวาง โครงการจะสำรวจปัญหาความต้องการ ด้วยการเรียกประชุมสอบถาม สัมภาษณ์ แต่การตัดสินใจว่าปัญหาของชาวบ้านคืออะไร ควรจะแก้ไขด้วยวิธีใด จะวางแผนอย่างไร และจะปฏิบัติตามแผนอย่างไรยังคงเป็นเรื่องของทางราชการ

ระดับที่ 5 มีโอกาสเสนอความเห็น ประชาชนจะเริ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นที่เกี่ยวข้องกับการวางโครงการ และการดำเนินการตามโครงการ แต่การตัดสินใจยังเป็นของส่วนราชการอยู่

ระดับที่ 6 มีโอกาสเสนอโครงการ ในระดับนี้ทางราชการกับประชาชน จะมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ประชาชนจะมีโอกาสตัดสินใจว่าปัญหาของตนคืออะไร จะแก้ไขได้อย่างไร วิธีใดที่ดีที่สุด จนกระทั่งมีสิทธิเสนอโครงการ และเข้าร่วมปฏิบัติด้วย

ระดับที่ 7 มีโอกาสตัดสินใจ ในระดับนี้ประชาชนจะเป็นหลักสำคัญของการตัดสินใจในทุกเรื่อง ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล โครงการดังแสดงตามแผนภูมิที่ 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 มีโอกาสนเสนอความเห็น จะมีส่วนร่วมปานกลาง ระดับมีโอกาสนเสนอโครงการจะมีส่วนร่วมสูง และระดับมีโอกาสดำเนินการด้วยตนเอง จะมีส่วนร่วมในอุดมคติ

จากแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการที่รัฐบาล ทำการส่งเสริมชักนำ และสร้างโอกาส ในการดำเนินกิจกรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ระหว่างประชาชนกับราชการ ประชาชนกับประชาชน ประชาชนกับองค์กร หรือ ระหว่างประชาชน ราชการ องค์กร ทำงาน ร่วมกัน บนพื้นฐานแห่งการเคารพความสามารถซึ่งกันและกัน ด้วยความรู้สึกร่วมกันไม่ให้เกิด จากการถูกบังคับ ถูกหลอกลวง ถูกชักชวน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์เดียวกัน ใน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ระหว่างคณะกรรมการบริหารศูนย์ ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล กับภาคราชการ นั่นคือ การ ได้รับการสนับสนุนจากส่วน ราชการหรือองค์กร

## แนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

### 1. ความหมายของทีมงาน

สิริกุล เกียรติกุล (2542 : 4) ได้เสนอว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงาน ร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์

วาร์เน่ (Glenn H.Varney. 1977 : 58 ; อ้างถึงใน ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 373) ได้ให้ความหมายของการสร้างทีมงาน (Team Building) ว่าเป็นกระบวนการ ขึ้นพื้นฐานของการพัฒนา กลุ่มบุคคล ซึ่งทำงานร่วมกัน เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ว่า ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของแต่ละคนสามารถผลักดัน ให้งานบรรลุเป้าหมายองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แมคเกรย์เกอร์ (Mcleggor. 1969 : 98 ; อ้างถึงใน ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 373) ได้ให้ความหมายของทีมงานเอาไว้ว่า ทีมงานคือ ระบบการบริหารที่ประสบ ผลสำเร็จสูงสุด ด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของวัตถุประสงค์ (Unity of purpose) เป็น คุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

จากความหมายของทีมงาน ดังกล่าวสรุปได้ว่า ทีมงานหมายถึงบุคคลตั้งแต่สองคน ขึ้นไป เพื่อร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเข้าใจในวัตถุประสงค์ ทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ทุกคนในทีมงานสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุ จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรได้

## 2. องค์ประกอบของทีมงาน

ประกอบด้วย ดังนี้ (ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 374)

- 2.1 มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย
- 2.2 เข้าใจพฤติกรรมสมาชิกในทีม
- 2.3 กำหนดแบ่งงานตามบทบาทหน้าที่ สมาชิกในทีมงานให้ชัดเจน
- 2.4 มีผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำ
- 2.5 กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ มาตรฐานในการควบคุม
- 2.6 มีเครื่องมือ และวิธีการติดต่อสื่อสาร และประสานงาน
- 2.7 สมาชิกในทีมต้องมีมนุษยสัมพันธ์
- 2.8 มีการสร้างบรรยากาศสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดีเหมาะสม
- 2.9 สมาชิกในทีมมีความสามัคคี ปกป้องเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของหน่วยงาน
- 2.10 มีการติดตาม ประเมินผลการทำงานทุกขั้นตอน

องค์กร

## 3. หลักการทำงานเป็นทีม

ประกอบด้วย ดังนี้ (ปรีดี โชติช่วง และคณะ. 2536 : 378)

- 3.1 สมาชิกทุกคนต้องร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร
- 3.2 สมาชิกทุกคน ต้องร่วมกันวางแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กร
- 3.3 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
- 3.4 สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน
- 3.5 ยึดหลักการในการพัฒนา วิธีการทำงานอยู่เสมอ
- 3.6 สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3.7 ยึดหลักการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคน
- 3.8 สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผล

#### 4. หลักการเชิงปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

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

- 4.1 ทีมต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอนและสมาชิกทุกคนยอมรับ
- 4.2 ถือความถูกต้อง ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องถูกต้อง
- 4.3 ประนีประนอมกัน โดยมีน้ำใจของความช่วยเหลือ เพื่อบรรลุเป้าหมาย

รวมอันเดียวกัน

- 4.4 อภัยซึ่งกันและกัน
- 4.5 อย่าพยายามเอาเปรียบกัน
- 4.6 ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน
- 4.7 เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัว ของผู้อื่น
- 4.8 อย่าเด่นแต่ผู้เดียว ต้องเด่นทั้งทีม
- 4.9 ถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นของธรรมดา
- 4.10 เมื่อมีปัญหาหรือไม่พอใจอะไร อย่าเก็บไว้ หรือนำไปพูดลับหลัง แต่ให้

นำปัญหานั้นมาพูดกันให้เข้าใจ

- 4.11 รู้จักแบ่งงานกัน และประสานงานกัน
- 4.12 มีความอิสระในการทำงานพอสมควร
- 4.13 ต้องปฏิบัติตามกฎ หรือ ระเบียบของทีมงานอย่างเคร่งครัด
- 4.14 ยอมรับผิดเมื่อทำผิด
- 4.15 เมื่อมีการขัดแย้งกัน ในแต่ละกลุ่มให้ถือว่าเป็นการมองปัญหาคนละด้าน

#### 5. ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

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

5.1 เป้าหมาย คือ บัน ไคขั้นแรก คนในทีมงานแต่ละคนจะต้องเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมายนับเป็นเรื่องสำคัญ แม้กระทั่งสำหรับคนที่ทำงานตามลำพังก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้ว เป้าหมายยังเป็นสิ่งจำเป็นอันขาดไม่ได้ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นจะทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นเป็นทีมงานดี “มีน้ำใจเดียวกัน”

5.2 การแสดงออก สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิ์ที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิ์ที่จะได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ความจริงแล้วสมาชิกในทีมมีหน้าที่ ที่จะต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ การทำเช่นนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจทุกคน

เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ซึ่งทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นว่าจะบรรลุผลสำเร็จที่คิดงาม

5.3 ความเป็นผู้นำ เมื่อถึงความจำเป็น สมาชิกในทีมงานแต่ละคนจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำได้ ด้วยความเข้าใจในข้อดีและข้อเสียของการทำงานคนเดียว ทำให้แต่ละคนรู้สึกถึงเสรีภาพในการรับอาสาเข้าทำงานเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของทีมงาน และผู้นำไม่จำเป็นจะต้องใช้คนเดิมเสมอไป

5.4 ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จะต้องหาทางให้ทีมงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์รวมทั้งต้องทำการทดสอบด้วย ทีมงานจะต้องพยายามลงมติให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานโดยไม่สร้างความกดดันให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องเห็นพ้องด้วย

5.5 ความไว้วางใจ สมาชิกในทีมงานจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกันแต่ละคนจะเล่าเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผยให้คนนอกทีมได้รับฟัง นอกจากนี้แล้วแต่ละคนยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นตรงกันข้าม โดยไม่ต้องหวั่นกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่ต่อเนื่องมาภายหลัง

5.6 ความผ่อนปรน ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดหาวิธีปฏิบัติแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่าเวลาและสถานการณ์จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ทั้งภาพรวมของทีมงาน หรือในส่วนของคนที่เป็นรายบุคคล ทีมงานจะต้องมองหาวิธีปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างฉับไว รวมทั้งช่วยกันค้นหาวิธีปรับปรุงวิธีดำเนินการต่าง ๆ ให้ดีขึ้นด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

การทำงานเป็นทีม เป็นรูปแบบการทำงานที่สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนจะกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกทุกคนเข้าใจ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ทั้งในเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญ ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ ของสมาชิกในทีมงาน นั่นคือ การได้รับความร่วมมือจากทีมงาน

**แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และการรวมกลุ่ม องค์กรชุมชน**

การศึกษาให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ทางสังคมตามนัยของทุนทางสังคมเป็นเรื่องที่มีพื้นฐานมาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ที่มีการรวมกลุ่มมาตั้งแต่แรกเริ่มกำหนดเผ่าพันธุ์

ของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์คือสัตว์สังคม ที่ต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อให้กระบวนการกลุ่มเพื่อการตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ในการศึกษาเกี่ยวกับสังคมมนุษย์จึงมีเรื่องของกลุ่มคนวอกอยู่เสมอ ดังแนวคิดของ ฮาร์ตฟอร์ด (Hartford, 1992 : 5) ที่สามารถยืนยันในคำกล่าวนี้ได้เป็นอย่างดีโดยกล่าวถึงบทบาทของผู้ปฏิบัติงานทางสังคมจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของกลุ่มด้วย ไม่ใช่จะเข้าใจเพียงเฉพาะพฤติกรรมของคนเป็นรายบุคคลเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถใช้ในการพัฒนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามความต้องการ ได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เคลิน (Klein, 1972 : 42 ; Cited by Hartford, 1992 : 5) ที่กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่จุดหมายเฉพาะของการศึกษาหรือการปฏิบัติการบางอย่างได้ ถ้าผู้นำกลุ่มไม่มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม

เวเบอร์ (Weber) ได้ศึกษาเรื่องราวกระทำของมนุษย์และให้คำจำกัดความการกระทำว่าพฤติกรรมที่เปิดเผยและลึกซึ้ง ซึ่งบุคคลผู้ทำกำหนดให้มีความหมายส่วนตัวในส่วนขั้นตอนการกระทำทางสังคมประกอบด้วย ขั้นการกระทำที่มีเหตุผล ขั้นการกระทำที่เกี่ยวกับค่านิยม ขั้นการกระทำตามประเพณีและขั้นการกระทำที่แฝงด้วยความสเน่ห์หา (จามงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2524 : 54-63) หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งตามแนวคิดของ เปรอร์สัน (Person) ได้อธิบายการกระทำของมนุษย์ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้กับสังคมทั่ว ๆ ไปได้ โดยอธิบายว่าการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ปัจจัยระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่และปัจจัยวัฒนธรรมในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ โดยวัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ ความสนใจและระบบค่านิยมของบุคคล ปัจจัยทั้งสามประการนี้มีความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน โดยผลักดันให้เกิดเป็นการกระทำของบุคคลขึ้นมา (จิรพรรณ กาญจนะจิตรา, 2530 : 15-16)

การรวมกลุ่มของชาวชนบทมีความสำคัญและมีความกล่าวคือ การพัฒนาประเทศไทยได้เปลี่ยนจากฐานการพัฒนาการเกษตรมาสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ท่านกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ทำให้คนในสังคมต้องปรับตัวทุกด้าน ซึ่งภาคอุตสาหกรรมสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างรวดเร็วทั้งในเรื่องเทคโนโลยีการบริหารการจัดการและการลงทุนรวมถึงการรวมตัวเป็นสมาคม กลุ่ม และเครือข่าย สภาพดังกล่าวนี้ ทำให้ภาคเอกชนมีการพัฒนาอย่างมีพลังและเป็นระบบ ในขณะเดียวกันนี้ที่การปรับตัวของชาวชนบทเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการช่วงชิงโอกาสกลับเป็นไปด้วยความยากลำบาก ลักษณะเช่นนี้ทำให้ชาวชนบทจำต้องปรับตัวเพื่อ

ความอยู่รอดใน 2 ลักษณะคือ การต่อสู้เพียงลำพังและการการรวมกลุ่มช่วยเหลือกัน การรวมกลุ่มมีทั้งแบบทางการซึ่งหมายถึงการจดทะเบียนตามกฎหมายหรือการก่อตั้งตามระเบียบของหน่วยงานราชการต่าง ๆ และแบบไม่เป็นตามกฎหมาย โดยชาวชนบทอาจรวมตัวทำกิจกรรมเรื่องใด ๆ ตามความต้องการและวัตถุประสงค์ของตนในการรวมกลุ่มของชาวชนบทนี้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพราะการรวมกลุ่มเป็นเครื่องมือที่จะต่อสู้กับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอด อีกทั้งเพื่อเพิ่มกำลังปัญญา เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและเพื่อเอื้อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอันเป็นเป้าหมายของการพัฒนาในที่สุด

กลุ่มชาวบ้าน กลุ่มเพื่อนเกลอ กลุ่มกิจกรรม องค์กรชุมชน องค์กรชาวบ้าน องค์กรภาคประชาชน เป็นแนวคิดอันหลากหลายที่เกิดจากแนวคิดหลักของคำว่า"กลุ่ม" ซึ่งปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2548 : 382-400) ได้สรุปว่าเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้คนในสังคมโดยรวมกันเป็นเพื่อน เป็นคนร่วมคิด ร่วมทำเพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม และมาจากแนวคิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของมนุษย์ที่ดำรงอยู่ในฐานะสัตว์สังคมที่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยและสร้างวัฒนธรรมสถาบันทางสังคมร่วมกัน พิเชษฐ มานูญวงศ์ (2526 : 17) ได้อธิบายถึงกลุ่มว่าหมายถึงการอยู่รวมกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป กลุ่มเกิดได้ 2 ลักษณะคือเกิดโดยธรรมชาติคือเกิดโดยธรรมชาติและเกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง หรืออีกนัยหนึ่งคั้งที่ ยัง (Young, 1956 : 219) ได้อธิบายว่าการที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน กลุ่มไม่ได้มีความหมายเพียงแต่การรวมกลุ่มคน แต่ยังมีความสัมพันธ์ของคนที่แสดงออกมาในระดับการให้และการรับ ซึ่งสมาชิกกลุ่มจะต้องมีการวิเคราะห์การตอบสนองซึ่งกันละกัน พัฒน์ บุญรัตนพันธ์ (2517 : 148) ได้สรุปความหมายของกลุ่มว่าประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันโดยมีความสนใจร่วมกันและมีการปฏิบัติต่อกัน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2542 : 51-52) ซึ่งเป็นจิตวิทยาสังคม ได้สรุปสาเหตุในการรวมกลุ่มว่าอาจเกิดขึ้นกับเหตุผลส่วนตัวและส่วนรวมเช่น บุคคลมีความสนใจกลุ่มนั้นเป็นการส่วนตัวและเข้าร่วมกลุ่มเพราะผลของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ค้ำระหว่างบุคคลที่จะเข้าร่วมกลุ่มด้วย บุคคลมีความสนใจเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม บุคคลได้รับผลทางจิตใจหรือทางสังคมจากการเป็นสมาชิกกลุ่ม และบุคคลนั้นมีความปรารถนาที่จะให้ตนเองเป็นประโยชน์ด้วยการพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพอาจกล่าวได้ว่าเป้าหมายของแต่ละบุคคลนั้นอาจช่วยสนับสนุนหรือทำงานเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นหน่วยขององค์กรหรือหน่วยงานได้



ส่วนการกำหนดค่านิยมขององค์กรชาวบ้านหรือองค์กรชุมชนนั้น สัมพันธ์  
 เศษอธิก และคณะ (2540 : 67-68) อธิบายว่า องค์กรชุมชนคือ การรวมตัวของชาวบ้านตั้งแต่  
 2 คนขึ้นไป ที่ต้องการมีความสัมพันธ์กัน มีผู้นำและกิจกรรมพัฒนาในชุมชนทุกด้านร่วมกัน  
 และ สัมพันธ์ เศษอธิก (2540 : 2-3) ได้อธิบายว่าองค์กรชาวบ้านหรือองค์กรชุมชนใน  
 ความหมายที่หลากหลาย อาทิในความหมายการรวมกลุ่มทำกิจกรรมในหมู่บ้าน ใน  
 ความหมายการรวมกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมของหมู่บ้านหรือของชุมชนเข้าด้วยกัน ใน  
 ความหมายของการประสานกิจกรรมเหมือนๆ กันในต่างหมู่บ้าน เป็นเครือข่ายกิจกรรมต่าง  
 หมู่บ้าน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับ กาญจนา แก้วเทพ (2539 : 20-21) ที่ได้ให้ความหมาย  
 เกี่ยวกับองค์กรประชาชนว่า การจัดตั้งเป็นกลุ่มหรือองค์กรของคนขึ้นมาเพื่อทำงานพัฒนานั้น  
 เรียกว่าองค์กรเพื่อช่วยเหลือตนเองของชาวบ้าน องค์กรลักษณะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งใน  
 ฐานะที่เป็นสถาบันที่ประสานเอาเป้าหมายทั้งที่จะปรับปรุงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม  
 ของกลุ่มประชาชนที่เสียเปรียบในสังคม พร้อมกับมีเป้าหมายที่จะดำเนินการให้ประชาชนใน  
 ส่วนนี้ได้เข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในการกำหนดวัตถุประสงค์และในกระบวนการตัดสินใจ

ดังนั้นการนิยามคำ องค์กรชาวบ้าน องค์กรชุมชนหรือองค์กรภาคประชาชนดังกล่าว  
 มีความคล้ายคลึงกันกับความหมายของคำว่า "กลุ่ม" คือการรวมตัวของคนในชุมชนตั้งแต่สองคน  
 ขึ้นไป ที่สมาชิกกลุ่ม/องค์กรชุมชนต่างมีจุดมุ่งหมายหรือความสนใจที่คล้ายกัน และมี  
 ปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีรูปแบบทั้งที่เป็นธรรมชาติและโดยการจัดตั้ง

### แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นเรื่องที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการ  
 พัฒนาเนื่องจากมีความสำคัญและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันดังที่ องค์การอาหาร  
 และเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agriculture Organization) ได้ระบุถึงความสำคัญของ  
 เครือข่ายว่า การส่งเสริมให้ชุมชนมีการรวมปัจเจกบุคคลเป็นกลุ่ม เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา  
 ชนบท หรือการพัฒนาชุมชนที่นิยมใช้กันตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันกระแสการพัฒนาในปัจจุบัน  
 ได้ผลักดันให้มีการรวมตัวของกลุ่มเป็นเครือข่ายมากขึ้น โดยมีการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ  
 เป็นแรงจูงใจ เพราะความเชื่อที่ว่า ถ้าพึ่งการรวมปัจเจกบุคคลในชุมชนเดียวกันเป็นกลุ่มมีพลัง  
 ไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้การพึ่งตนเอง การสานเป็นเครือข่ายระหว่างกลุ่มเป็น  
 การเพิ่มพลังการรวมตัวเพื่อที่จะช่วยตัวเองและช่วยซึ่งกันและกันได้ดียิ่งขึ้น (สุมนา สุควรี,  
 2547 : 73) การรวมตัวกันทั้งในระดับกลุ่มและเครือข่ายมีจุดคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การมา

รวมกันทั้งระหว่างปัจเจกบุคคลหรือระหว่างกลุ่มล้วนเกิดจากการมีสามัญสำนึก ความสนใจ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันนอกจากนี้ยังต้องมีการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้น รวมทั้งต้องมีการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิก ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดระหว่างการรวมตัวในระดับกลุ่มและเครือข่ายคือ ขนาดของการรวมตัวในระดับกลุ่ม จากขนาดที่แตกต่างกันส่งผลให้พลังและขีดความสามารถของเครือข่ายสูงกว่าในระดับกลุ่ม (ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2546 : 26-27)

งามเนตร จริงสูงเนิน (2538 : 14 ; อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ. 2539 : 52 ) ได้ให้คำจำกัดความ โดยแยกคำออกเป็น “Net” หมายถึง ตาข่ายที่โยงใยถึงกันและพร้อมที่จะ “work” เมื่อต้องการใช้งาน เมื่อรวมคำทั้งหมดแล้วจึงหมายถึง รูปแบบของการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างมีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงานและในกลุ่มเป้าหมายของตนเอง ในการประสานงานกันนั้นใช้ระยะเวลาสั้น แม้อาจไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม ในการวางรากฐานเอาไว้ (เปรียบเสมือนการต่อสายโทรศัพท์ไว้) เมื่อฝ่ายใดขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือก็สามารถติดต่อกันได้

ด้านเทคนิควิธีการและการพัฒนาเครือข่ายนั้น กองฝึกรอบม กรมการพัฒนาชุมชน (2544 : 220-228) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน กล่าวคือ ขั้นตอนการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ขั้นตอนติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย ขั้นตอนการสร้างพันธมิตรร่วมกัน ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์และขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน ในการก่อรูปและประสานเชื่อมโยงเครือข่ายต้องมีการพบปะ ลักษณะการทำงานเปรียบเสมือน “ร่ม” ที่จะเชื่อมสมาชิกและองค์กรเข้าด้วยกัน มีการสื่อสารระหว่างกัน และมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันในประเด็นปัญหาที่สนใจร่วมกัน รวมทั้งมีการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ บอทส์เซวีน (Botssevain) ได้สรุปถึงการวิเคราะห์เครือข่ายสังคม โดยนำเสนอเป็นคำถามที่ควรนำมาพิจารณาถึงกระบวนการเชื่อมโยงและการสร้างสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ ได้แก่ ใคร เชื่อมโยงกับใคร อะไรคือเนื้อหาที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยง แบบแผนของความเชื่อมโยงเป็นอย่างไร และความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนกับพฤติกรรมของสมาชิกร่วมกับปัจจัยทางสังคมอื่นเป็นอย่างไร (จันจงค์ แรกพิณิจ. 2537 : 7)

ในส่วนราชการจัดประเภทเครือข่าย วิเชียร แสงโชติ (2540 : 58 ; อ้างถึงใน สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 : 113-114) ได้แบ่งประเภทเครือข่ายตามลักษณะการก่อเกิดเป็น 2 ประเภท คือเครือข่ายการเรียนรู้และเครือข่ายอำนาจต่อรอง เครือข่ายการเรียนรู้เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นในระยะแรก ๆ การเกิดเครือข่ายมี 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบธรรมชาติ จากความสนใจของชุมชนและเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้ง โดยองค์กรพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชน ส่วนเครือข่ายอำนาจต่อรองเกิดจากความเชื่อว่าการกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ อยู่ในวงจำกัดเฉพาะพื้นที่หมู่บ้านของตนและปัญหาที่เกิดขึ้นมักไม่ได้เกิดจากชุมชนหากแต่เป็นการถูกระงับจากภายนอก ซึ่งชุมชนจะไม่มีพลังเพียงพอที่จะแก้ไขปัญหา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างอำนาจการต่อรอง การจัดเครือข่ายตามรูปแบบหลังนี้จะจัดตั้งขึ้นตามประเด็นปัญหาเฉพาะหรือลักษณะของกิจกรรมทางเลือกอาชีพ ที่แท้จริงในชุมชนของตน อยู่ในวงจำกัดการแบ่งประเภทและรูปแบบเครือข่าย จะมีความหลากหลายและแตกต่างกันไปตามค่านิยมและกิจกรรมของแต่ละกลุ่มหรือผู้ที่ใช้กิจกรรมเครือข่ายกำหนดขึ้น ซึ่ง สุมนา สุครัก (2547 : 54-96) ได้จัดประเภทและรูปแบบเครือข่าย เพื่อให้เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของทุกฝ่ายเป็น 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายเชิงพื้นที่ เครือข่ายเชิงประเด็น กิจกรรมและเครือข่ายตามโครงสร้างหน้าที่

มีการกล่าวถึงแนวทางการสร้างและพัฒนาเครือข่ายที่มุ่งรักษาความสมดุลระหว่างความต้องการของหน่วยงานสนับสนุนและเครือข่ายตั้งชื่อสรุปของ บรัค (Burk) ความว่า เครือข่ายจะดำรงอยู่ได้ด้วยเหตุผลเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นศูนย์รวมของการสนับสนุน เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการมีประสบการณ์แตกต่างกัน เพื่อเป็นช่องทางสำหรับแหล่งทุนเนื่องจากเครือข่ายจะเป็นเสมือนเวทีในการเจรจาต่อรองกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ (ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์. 2545 : 1-4) เป้าหมายที่หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายมีอยู่ 2 ประการ คือ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนการเสริมสร้างอำนาจแก่ประชาชน และเพื่อเป็นช่องทางสำหรับให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการช่วยเหลือสนับสนุนของหน่วยงานภายนอกต่อเครือข่ายมีความเปราะบาง เพราะจะต้องไม่ทำให้วัตถุประสงค์ของเครือข่ายเสียหาย ความช่วยเหลืออาจประกอบด้วยประการที่หนึ่งเป็นการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดประชุม การพัฒนาศักยภาพหรือฝึกอบรม เพิ่มทักษะที่จำเป็น เช่น การเจรจาหวานล่อม การติดต่อสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน

การใช้เทคโนโลยีการทำบัญชีเป็นต้น ประการที่สองเป็นการจัดหาผู้เชี่ยวชาญตามความต้องการของเครือข่าย ประการที่สาม เป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดหาเทคโนโลยีและเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย ประการที่สี่ เป็นการรับรองสถานภาพเพื่อให้เครือข่ายได้รับความสนใจจากรัฐบาลอย่างจริงจัง ประการที่ห้าเป็นการเข้าร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นกับองค์กรระดับนโยบาย องค์กรระหว่างประเทศอื่น ๆ และประการสุดท้ายเป็นการเชื่อมกับองค์กรอื่น ๆ

แนวคิดเรื่องเครือข่ายที่น่าสนใจอีกแนวหนึ่งเป็นแนวคิดจากประสบการณ์ในการทำงานกับเครือข่ายองค์กรชุมชน ของประทวน พิกุลทอง (2545:1-4) ที่อธิบายลักษณะเครือข่ายองค์กรชุมชนว่ามีอยู่ 2 ลักษณะคือ เครือข่ายเรียนรู้ และเครือข่ายจัดการ โดยเครือข่ายทั้ง 2 ลักษณะจะเป็นเครือข่าย องค์กรชุมชนที่ทำการกิจกรรมเฉพาะเจาะจงและเครือข่ายองค์กรชุมชนที่เน้นความหลากหลายของกิจกรรม โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย ได้แก่ องค์กรชุมชนต้องเป็นเจ้าของเครือข่าย สมาชิกเครือข่ายต้องเข้า- ออกอย่างเสรี กระบวนการของเครือข่ายต้องมีความต่อเนื่อง เครือข่ายต้องสร้างวิสัยทัศน์ มีแผนงานและมีการทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งจะต้องมีระบบการจัดการที่ดี และจะต้องสร้างสรรค์ให้สมาชิกเกิดพันธะทางใจซึ่งกันและกัน

กระบวนการทำงานของเครือข่าย พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอุ้น) (2547 : 97) ได้นำเสนอไว้ว่า การทำงานร่วมกันของเครือข่ายถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญของการรวมกันเป็นเครือข่าย เนื่องจากความเป็นเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน ซึ่งงาน/ภารกิจและความเป็นภาคีต่อกันนั้นขอนำไปสู่การเรียนรู้และการสร้างกระบวนการความเคลื่อนไหวทางสังคม ซึ่งมีลักษณะร่วมกันใน 4 ประการคือ มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงประสานจากจุดเล็กและขยายไปสู่หน่วยงานใหญ่ มีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่สร้างความรู้ความหมายและโลกทัศน์ร่วมกันมีการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว และมีการพัฒนากิจกรรม ความเคลื่อนไหวเพื่อสร้างเพื่อสร้างขบวนการทางวัฒนธรรมและวาทกรรมในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีการจำแนกความแตกต่างระหว่างองค์กรเครือข่ายกับเครือข่ายองค์กรคั้งที่ สำนักงานโครงการสนับสนุนเครือข่ายองค์กรชุมชน (2547 : 5-6) นำเสนอว่า องค์กรเครือข่ายคือองค์กรอาจหมายถึงองค์กรบริหารเครือข่าย องค์กรสมาชิกของเครือข่ายหรือภาพรวมขององค์กรที่มีความสัมพันธ์ในแควงอะไรสักอย่างในขณะที่เครือข่าย คือเครือข่ายที่ไม่ได้เน้นที่รูปลักษณะขององค์กร แต่เน้นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

จากแนวความคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าเครือข่ายองค์กรชุมชน คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรชุมชน อันหลากหลายมารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน มีการจัดรูปหรือจัดระเบียบ โครงสร้างการบริหารในลักษณะแนวราบมากกว่าแนวตั้ง โดยต้องไม่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการดำเนิน กิจกรรมของกลุ่ม/องค์กรของตน ทั้งนี้ความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ การสนับสนุนให้กลุ่ม/องค์กรชุมชนรวมกันเป็นเครือข่ายเป็นกลยุทธ์ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาชนบทและชุมชน ทำให้เกิดพลังในการพัฒนาได้ดีกว่าการเป็นกลุ่ม

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1. ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม

ทัลคอตท พาร์สัน (Talcott Parsons) นักสังคมชาวอเมริกัน เป็นคนสำคัญที่ทำให้ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่นิยม (Structural Functional Theory) เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง จะเป็นทฤษฎีหลักของสังคมวิทยา ทฤษฎี แนวคิดที่สำคัญมี ดังนี้ (จางงศ์ อภิวัฒน์สิทธิ์. 2543 : 34 -50)

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

1.1.1 ผู้กระทำจะต้องมีแรงจูงใจที่จะกระทำงานตามสถานภาพและบทบาทของตนเอง

1.1.2 ระบบสังคมต้องพยายามหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งหรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากสังคม

1.2 แนวความคิดเรื่องระบบกระทำ ระบบการกระทำเกิดขึ้นจากการที่ผู้กระทำแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ สถานภาพและบทบาทเหล่านี้ จะประสานสัมพันธ์กันในรูปแบบของระบบต่างๆ อันเป็นระบบการกระทำระหว่างกัน (System of interaction) ประกอบด้วยผู้กระทำจำนวนมาก ซึ่งมีสถานภาพและบทบาทที่รวมกันเรียกว่าระบบสังคม แต่การตัดสินใจในการกระทำทางสังคมของบุคคลก็ยังคงเป็นเช่นเดิม คือเกี่ยวข้องกับตัดสินใจเลือกวิธีการไปสู่เป้าหมาย ภายใต้กฎระเบียบหรือบรรทัดฐานทางสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ความคิด ต่าง ๆ และจะต้องนำสภาพการณ์ต่าง ๆ เข้ามาพิจารณาด้วย ที่สำคัญคือระบบย่อยของสังคมมีความต้องการจำเป็นเชิงหน้าที่ แบบแผนต่าง ๆ ของตัวแปรกระบวนการทางสังคมและลักษณะ ที่สำคัญๆ ของระบบสังคม

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

1.4 แนวความคิดเรื่องลำดับชั้นของข่าวสารในการควบคุมระบบสังคม เนื่องจากระบบย่อยของสังคมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จึงต้องมีลำดับชั้นของการควบคุมข่าวสารเพื่อให้ความสัมพันธ์ประสานกลมกลืนกัน โดยระบบวัฒนธรรม (Cultural system) จะควบคุมข่าวสารของระบบสังคม (Social system) ระบบสังคมจะควบคุมข่าวสารของระบบบุคลิกภาพ (Personal system) ระบบบุคลิกภาพจะควบคุมข่าวสารของระบบอินทรีย์ (Organism system) ระบบแต่ละระบบอาจกลายเป็นสิ่งที่อำนาจหรือเป็นแหล่งพลังงาน (Energy conditions) ให้กันและกัน กล่าวคือ ระบบอินทรีย์เป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบบุคลิกภาพ ระบบบุคลิกภาพเป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบสังคม ระบบสังคมเป็นแหล่งพลังงานให้กับระบบวัฒนธรรม

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

1.5.1 การแลกเปลี่ยนระหว่างระบบโดยใช้สื่อสัญลักษณ์ เช่น อำนาจ อิทธิพล ความผูกพัน

1.5.2 การแลกเปลี่ยนภายในระบบใดระบบหนึ่ง มีลักษณะเช่นเดียวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างระบบ

1.5.3 การแลกเปลี่ยนหน้าที่เฉพาะของแต่ละระบบ เช่น การปรับตัว การบรรลุเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดสื่อกลาง ที่จะใช้ในระบบหรือระหว่างระบบ

1.6 แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดจากกระบวนการความสัมพันธ์เกี่ยวกับข่าวสาร พลังงานภายในระบบ และพลังงานระหว่างระบบต่าง ๆ ถ้าหากมีข่าวสารและพลังงานมากเกินไป จะทำให้มีข่าวสารหรือพลังงานเป็นผล

ออกของระบบมากเกินไปทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขึ้น เช่น ถ้าหากคนในสังคมมีเหตุจูงใจมากจะทำงานหรือแสดงบทบาทมาก และอาจทำให้ต้องเกิดการจัดระเบียบ บทบาท บรรทัดฐาน และระบบค่านิยมของสังคมใหม่ แต่ถ้าหากมีข่าวสารหรือพลังงานน้อยเกินไป เช่น ถ้าคนในสังคมมีค่านิยมขัดแย้งกันจะทำให้เกิดการขัดแย้งทางบรรทัดฐานหรือเกิดการเสียระเบียบขึ้น ก็จะมีผลกระทบต่อระบบมุกติภาพและระบบอินทรีย์ ดังนั้น การควบคุมข่าวสารจึงเป็นแหล่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพและเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมขึ้นได้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมควรเป็นแบบวิวัฒนาการเพราะเหตุผลที่สำคัญ ดังนี้

- 1.6.1 ทำให้เกิดการจำแนกความแตกต่างระหว่างระบบย่อยของสังคม
- 1.6.2 ทำให้เกิดการจำแนกความแตกต่างในแต่ละระบบย่อยของสังคม
- 1.6.3 ทำให้เกิดการเร่งในเรื่องบูรณาการของสังคม เกิดหน่วยหรือ

โครงสร้างด้านบูรณาการใหม่ ๆ

- 1.6.4 ทำให้ระบบย่อยของสังคมสามารถดำรงอยู่ได้

จากทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่นิยม ดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้ ระบบการกระทำเกิดขึ้นจากการที่ผู้กระทำแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ สถานภาพและบทบาทเหล่านี้ จะประสานสัมพันธ์กัน ในรูปแบบของระบบต่าง ๆ อันเป็นระบบการกระทำระหว่างกัน และระบบย่อยของระบบสังคมจะมีความสัมพันธ์กันทั้งภายในระบบ และระหว่างระบบ โดยมีข่าวสารเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล คือ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ

## 2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 305)

2.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุดแต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่น จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2.1.1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

2.1.2 ความต้องการของมนุษย์ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

2.2 ลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

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

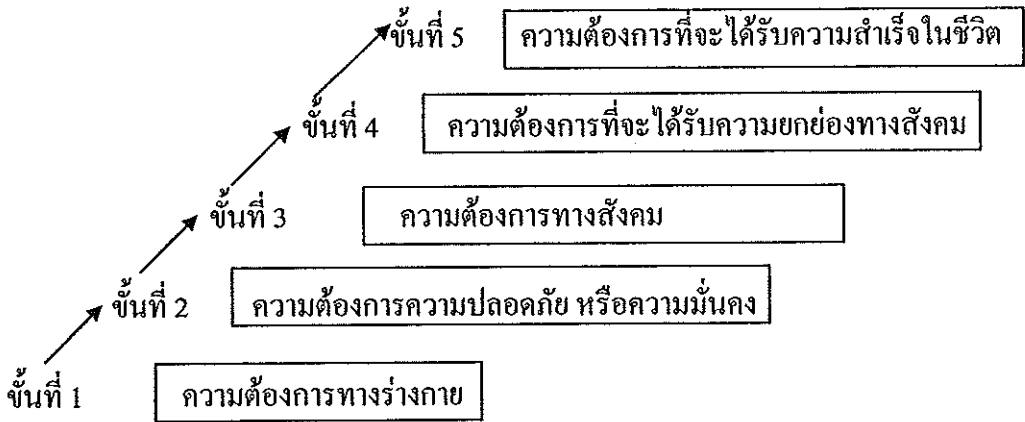
2.2.2 ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Safety of security needs) ถ้าหากความต้องการทางร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในขั้นสูงต่อไป นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง

2.2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่ามาแล้ว ความต้องการในด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

2.2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem needs) หรือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับสูงขึ้นมาอีก ต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม

2.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self realization or self actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังที่มนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความคิดใฝ่ฝันที่จะ ได้รับความสำเร็จ สูงยิ่ง ในทัศนะของตนตามแผนภูมิที่ 2





แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 305

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด เริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปหาระดับสูง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

### 3. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัซเบอร์ก

เฮอรัซเบอร์ก (Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในด้านการศึกษาวิจัยในเชิงบริหาร โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) มีรายละเอียด ดังนี้ (สมยศ นาวิกา. 2538 : 86)

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่น หากพนักงานได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในการงาน ความรับผิดชอบ

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่น คนทำงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพะของการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การจูงใจในการทำงาน 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>

จากทฤษฎีการจูงใจ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ แรงจูงใจที่จะได้ให้การทำงานเกิดผลสำเร็จ มี 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

## สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานจังหวัดหนองคาย

### 1. ประวัติเมืองหนองคาย

ประวัติเมืองหนองคายเริ่มต้นเมื่อกว่า 200 ปีเศษ พื้นที่บริเวณริมฝั่งโขงนี้เดิมเคยเป็นที่ตั้งเมืองคือ เมืองพรานพร้าว เมืองเวียงคุก เมืองปะโค เมืองไผ่ (บ้านบึงคำย) ปัจจุบันยังพบซากโบราณสถานอยู่ตามวัดต่างๆตามเส้นทาง ท่าบ่อ-ศรีเชียงใหม่ ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เจ้าอนุวงศ์มัยศรีผู้ครองนครเวียงจันทน์ได้ตั้งตนเป็นกบฎพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงโปรดเกล้าให้เจ้าพระยาราชเทวี ยกทัพไปตีเมืองเวียงจันทน์โดยมีท้าวสุวอธรรมมา (บุญมา) เจ้าเมืองโยสธรและพระยาเชียงสาเป็นกำลังสำคัญในการช่วยทำศึกจนได้รับชัยชนะ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงโปรดเกล้าให้ท้าวสุวอขึ้นเป็นเจ้าเมือง โดยจัดตั้งเมืองใหญ่ทางฝั่งขวาของแม่น้ำโขง คอยควบคุมพื้นที่และเลือกสร้างเมืองที่ บ้านไผ่แล้วตั้งชื่อเมืองว่า หนองคาย ตามชื่อหนองน้ำใหญ่ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของเมือง (กรมการปกครอง. 2546 : 335)

### 2. ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดหนองคาย มีเนื้อที่ประมาณ 7,322.28 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 4,582,675 ไร่ ลักษณะเป็นรูปยาวเรียงทอดไปตามลำน้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นเขตแดนกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีความยาวทั้งสิ้น 330.60 กิโลเมตร ความกว้างของพื้นที่ทอดขนานไปตามลำน้ำโขงโดยเฉลี่ย 50-100 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (มิตรภาพ) ประมาณ 615 กิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับแม่น้ำโขงอันเป็นเส้นกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดกับจังหวัดอุดรธานี และจังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	ติดกับจังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	ติดกับจังหวัดเลย



สาทรราชบุรีประจักษิ์โดยประจักษิ์

แผนที่ที่ 1 แผนที่จังหวัดหนองคาย  
ที่มา : กรมการปกครอง. 2546 : 336

### 3. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดหนองคายโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงแยกได้เป็น 4 บริเวณ คือ

3.1 พื้นที่ค่อนข้างราบ ได้แก่ เขตอำเภอเมืองหนองคาย ท่าบ่อ ศรีเชียงใหม่ ซึ่งใช้ประโยชน์ในการทำนาและปลูกพืชสวนบริเวณริมน้ำโขง

3.2 พื้นที่คลื่นลอนลาด กระจายอยู่ทุกอำเภอเป็นหย่อมๆ ซึ่งเป็นพื้นที่ทำนาส่วนใหญ่และปลูกพืชไร่ พืชสวนและป่าธรรมชาติ

3.3 พื้นที่เป็นคลื่นลอนชันและเป็นเขาเป็นป่าธรรมชาติ เช่น ป่าไม้เต็งรัง เฌอจพพรรณ พบในเขตอำเภอบึงกาฬ เซกา บึงโขงหลง ศรีวิไล บุ่งคล้า พรเจริญ และอำเภอสังคม

3.4 สภาพพื้นที่เป็นภูเขาสูงที่มีความลาดชันจากระดับน้ำทะเลตั้งแต่ 200 เมตร เป็นบริเวณเทือกเขาต่างๆทางทิศตะวันตกในเขตอำเภอสังคม และทิศตะวันออกในเขตอำเภอบึงกาฬ

เนื่องจากแม่น้ำโขงไหลผ่านอำเภอต่างๆเกือบทุกอำเภอ จึงก่อให้เกิดประโยชน์ในการเกษตรกรรม ราษฎรได้อาศัยแม่น้ำโขงเป็นแหล่งน้ำที่ใช้เพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภคโดยเฉพาะราษฎรที่อาศัยอยู่อาศัยริมแม่น้ำโขง จะได้รับประโยชน์มากกว่าราษฎรที่ไม่ได้อาศัยอยู่ริมน้ำโขง นอกจากนี้สำนักงานพลังงานแห่งชาติได้จัดตั้งสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าในพื้นที่ 11 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ รวมทั้งสิ้น 113 สถานี เพื่อทำการสูบน้ำจากแม่น้ำโขงและแหล่งน้ำอื่นๆขึ้นมาเพื่อเกษตรกรรม แหล่งน้ำที่สำคัญนอกจากแม่น้ำโขง คือ แม่น้ำสงครามซึ่งมีความยาว 420 กิโลเมตร ต้นกำเนิดจากภูพานผ่านจังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร อำเภอโซ่พิสัย อำเภอเซกาของจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นแหล่งปลาที่อุดมสมบูรณ์ที่สุดในภาคอีสานทำให้เกิดระบบนิเวศน์ที่เรียกว่าป่าบุง ป่าทาม (ป่าชุ่มน้ำ) และยังมีสายน้ำย่อยๆที่เชื่อมกับแม่น้ำโขง เชื่อมโยงในลักษณะคล้ายกังปลาทั่วไป เช่น ห้วยน้ำโมงผ่านอำเภอท่าบ่อ แม่น้ำปากสวยผ่านอำเภอเมืองหนองคาย ห้วยทอนผ่านอำเภอศรีเชียงใหม่ ห้วยพันลำและห้วยบังบาตรผ่านอำเภอบึงกาฬ ลงสู่แม่น้ำโขง ห้วยหลวงไหลผ่านอำเภอโพนพิสัยลงสู่แม่น้ำสงครามแล้วลงสู่แม่น้ำโขง

#### 4. ภูมิอากาศ

เนื่องจากจังหวัดหนองคายมีภูมิประเทศติดแม่น้ำโขง ทำให้มีฝนตกชุกในฤดูฝนระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงตุลาคม ฤดูหนาวราวเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์จะมีอากาศหนาวเย็นเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง อุณหภูมิต่ำสุดประมาณ 11 องศาเซลเซียส ส่วนในฤดูร้อนตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน อากาศจะร้อนจัด อุณหภูมิสูงสุดประมาณ 35 องศาเซลเซียส

#### 5. การปกครอง

จังหวัดหนองคายลักษณะการปกครองประกอบด้วย 13 อำเภอและ 4 กิ่งอำเภอ รวม 17 อำเภอ 115 ตำบล 1,328 หมู่บ้าน 17 เทศบาล 112 อบต.

#### 6. ประชากร

จังหวัดหนองคายมีจำนวนประชากร 895,983 คน เป็นชาย 445,502 คน หญิง 450,481 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2549)

#### 7. จุดผ่านแดนและจุดผ่อนปรน

จังหวัดหนองคายมีจุดผ่านแดนและจุดผ่อนปรนระหว่างไทย-ลาว 5 จุด

##### 7.1 จุดผ่านแดนถาวร มี 3 จุด คือ

- 7.1.1 ด่านสะพานมิตรภาพไทย - ลาว อำเภอเมือง - กำแพงนครเวียงจันทร์
- 7.1.2 ด่านท่าเตี๋ย อำเภอเมือง - ท่าเตี๋ย กำแพงนครเวียงจันทร์
- 7.1.3 ด่านบึงกาฬ อำเภอบึงกาฬ - เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ

##### 7.2 จุดผ่อนปรน มี 2 จุด

- 7.2.1 บ้านเปงจาน กิ่งอำเภอรัตนวาปี - เมืองท่าพระบาท แขวงบอลิคำไซ
- 7.2.2 บ้านบุงคล้า อำเภอบุงคล้า - เมืองปากกระดิง แขวงบอลิคำไซ

#### 8. วิสัยทัศน์จังหวัดหนองคาย

“เมืองนำอยู่ ควบคุมการศึกษา วัฒนธรรมล้ำค่า เกษตรอุตสาหกรรมหลากหลาย  
ขยายเศรษฐกิจการค้าสู่อินโดจีน พัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน”

#### 9. คำขวัญประจำจังหวัด

“วีรกรรมปราบฮ่อ หลวงพ่อพระใส สะพานไทย-ลาว”

## 10. ต้นไม้ประจำจังหวัด

ต้นไม้ประจำจังหวัดหนองคาย คือ ต้นชิงชัน

## 11. สัญลักษณ์ของจังหวัดหนองคาย

เป็นรูปหนองน้ำ ซึ่งเต็มไปด้วยดอกบัวสีส้มสวยงาม ริมหนองน้ำมีกอไผ่ขึ้นรายรอบเป็นลักษณะภูมิทัศน์ที่เด่นของเมืองหนองคาย

## 12. มหัตถุรย์แห่งดู่มน้ำโขง

ปรากฏการณ์ “บั้งไฟพญานาค” นี้ถือเป็นเอกลักษณ์อย่างหนึ่งของจังหวัดหนองคาย ซึ่งเชื่อกันว่าเกิดขึ้นในแม่น้ำโขงเฉพาะช่วงที่ไหลผ่านจังหวัดหนองคายเท่านั้น โดยจะเกิดขึ้นทุกวันเพื่อขึ้น 15 ค่ำเดือน 11 หรือวันแรม 1 ค่ำเดือน 11 ซึ่งตรงกับวันออกพรรษาของลาว พระธาตุกลางน้ำ บริเวณแม่น้ำโขงห่างจากสะพานไทย-ลาวไปทางปลายน้ำ ประมาณ 1.5 กิโลเมตร จะเห็นธงปลิวไสวอยู่กลางลำน้ำ ซึ่งแท้จริงตรงที่นั่นปักอยู่บนสิ่งก่อสร้างที่จมอยู่ในกระแสน้ำมานานนับร้อยปี ชาวจังหวัดหนองคายเรียกสิ่งนี้ว่า “พระธาตุกลางน้ำ” หรือ “พระธาตุหนองคาย”

## 13. ขนบธรรมเนียมประเพณีและการละเล่นพื้นเมือง

จังหวัดหนองคาย มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและการละเล่นพื้นเมืองที่สำคัญที่นิยมปฏิบัติสืบทอดกันมาแต่โบราณถึงปัจจุบัน ดังนี้

- 13.1 งานอนุสาวรีย์ปราบฮ่อ จัดประมาณเดือนมีนาคม ของทุกปี
- 13.2 งานตรุษสงกรานต์
- 13.3 งานบุญบั้งไฟ
- 13.4 งานแห่เทียนพรรษา
- 13.5 งานตักบาตรเทโวและแข่งเรือมิตรภาพไทย-ลาว
- 13.5 งานลอยเรือไฟบูชาพญานาค และชมบั้งไฟพญานาค

## 14 แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ

จังหวัดหนองคายมีแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่ง ได้แก่

- 14.1 หลวงพ่อพระใส
- 14.2 อนุสาวรีย์ปราบฮ่อ
- 14.3 ท่าเสด็จ

- 14.5 สะพานมิตรภาพไทย-ลาว
- 14.6 หาดจอมมณี
- 14.7 ศาลาแก้วกู่
- 14.8 หลวงพ่อองค์ตั้ง
- 14.9 โบราณสถานพระธาตุบังพวน
- 14.10 วัดหินหมากเป้ง
- 14.11 น้ำตกธารทอง
- 14.12 น้ำตกธารทิพย์
- 14.13 ภูทอก
- 14.14 แก่งอาฮง
- 14.15 น้ำตกเจ็ดสี
- 14.16 น้ำตกตาดสะแนน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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

ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอสิรินธร อำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การยอมรับนับถือ ความร่วมมือ และการติดต่อประสานงาน

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ได้แก่ ความมั่นใจ มีความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก และได้รับการฝึกอบรม

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

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

อัญชญา วงศ์ภัทรดี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสามารถในการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการดำเนินงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้แก่ สถานภาพการสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ปัจจัยส่งเสริมภายนอก ได้แก่ ชีวิตครอบครัวและเครือญาติ ชีวิตการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมด้านบริหาร การศึกษาดูงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ การยอมรับจากสังคม การมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ งบประมาณ

สกาวรัตน์ ลับเลิศลพ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขเขตปริมณฑลจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้แก่ อาชีพค้าขาย เวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมและป้องกันโรคประจำถิ่น ทักษะคติในการป้องกันและแก้ไขมลภาวะ และสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ทักษะคติต่อการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค และทักษะคติต่อการดูแลทันตสาธารณสุข

กรณีศึกษา ชมดี (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี โครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพในหมู่บ้านและการเคยเป็นสมาชิกกลุ่มมาก่อนมีความสัมพันธ์ กับการเข้ามามีส่วนร่วม

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

### กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ที่ได้ปรับปรุงกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี ดังนี้

1. งานวิจัยของ กรณีศึกษา ชมดี (2524 : บทคัดย่อ) ได้แก่ เพศ
2. งานวิจัยของ อัญชญา วงษ์ภัทรดี (2536 : บทคัดย่อ) ได้แก่ ฐานะทาง

### เศรษฐกิจ

3. จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 153-154) สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด เริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปหาระดับสูง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการ หรือองค์กร จากแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการที่รัฐบาล ทำการส่งเสริมชักนำ

และสร้างโอกาส ในการดำเนินกิจกรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ระหว่างประชาชนกับราชการ ประชาชนกับองค์กร หรือ ระหว่างประชาชน ราชการ องค์กร ทำงานร่วมกัน บนพื้นฐาน แห่งการเคารพความสามารถซึ่งกันและกัน ด้วยความรู้สึกร่วมกัน ไม่ใช่เกิดจากการถูกบังคับ ถูกกลั่นแกล้ง ถูกชักจูง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์เดียวกัน ในการศึกษาวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรระดับ ตำบล กับภาคราชการ นั่นคือ การได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการหรือองค์กร

5. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากทีมงาน จากแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้ การทำงาน เป็นทีม เป็นรูปแบบการทำงานที่สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนจะกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกทุกคนเข้าใจ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยยึดหลักการการทำงานเป็นทีม ทั้งในเชิงทฤษฎี และ เชิงปฏิบัติ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญ ความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจ ของสมาชิกในทีมงาน นั่นคือ การได้รับความร่วมมือจากทีมงาน ได้แก่ การได้รับความ ร่วมมือจากสมาชิกและทีมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่

6. ตามทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการได้รับข้อมูลข่าวสาร สรุปได้ว่า ระบบการกระทำเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้กระทำแสดง บทบาทตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ สถานภาพและบทบาทเหล่านี้ จะประสานสัมพันธ์กัน ใน รูปแบบของระบบต่าง ๆ อันเป็นระบบการกระทำระหว่างกัน และระบบย่อยของระบบสังคม จะมีความสัมพันธ์กันทั้งภายในระบบ และระหว่างระบบโดยมีข่าวสารเป็นสื่อกลางในการ แลกเปลี่ยน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล คือ ความรู้ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ และการได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ

7. งานวิจัยของ สุภชัย วิมานไพจิตร (2545 : บทคัดย่อ) บุญญฤทธิ์ เคนทวอย (2544 : 141) อัญชนา วงษ์ภัทรดี (2537 : บทคัดย่อ) และสุภาวรัตน์ ถับเลิศลพ (2537 : บทคัดย่อ) ได้แก่ ระดับการศึกษา

8. งานวิจัยของ สุภาวรัตน์ ถับเลิศลพ (2537 : บทคัดย่อ) ได้แก่ ทักษะคดีต่องาน ในหน้าที่

9. งานวิจัยของ สมนึก ปัญญาสิงห์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้แก่ การได้รับการ  
ฝึกอบรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดใน  
การวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้กำหนดกรอบปัจจัยที่ได้ศึกษาไว้ จำนวน 10 ตัวแปร และจะ  
ศึกษาว่าปัจจัยตัวใดมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์  
ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล 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 ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ  
บริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการเครือข่าย กลุ่ม องค์กรชุมชน

2.2 การทำหน้าที่ในการเป็นศูนย์กลางประสานการทำงานของกลุ่ม

องค์กรสมาชิก

2.3 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาตำบล



แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย