

แนวทางการสร้างเสริม ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ในการพัฒนาชุมชน

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ

แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและ พลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ

2567

แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน
สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ

ISBN 978-616-619-305-3

ลิขสิทธิ์โดยผู้เขียน ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

ห้ามลอกเลียนแบบไม่ว่าส่วนใดของหนังสือเล่มนี้นอกจากได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร

พิมพ์ครั้งที่ 1 : ธันวาคม 2567 จำนวน 600 เล่ม

จัดทำโดย : สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ

26 ซ.เลียงเมือง 9 ถ.เลียงเมือง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000

โทร. 0846064913 E-mail: siripapun.lee@hotmail.com

ปกและรูปเล่ม : หจก.วิทยาการพิมพ์ 1973

พิมพ์ที่ : หจก.วิทยาการพิมพ์ 1973

336-338 ถ.ผาแดง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000

โทร 045-240691, 045-240692 E-mail: vetaya336@gmail.com

คำนำ

หนังสือเล่มนี้เรียบเรียงขึ้นจากงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย โดยได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (ววน.) ประจำปีงบประมาณ 2567 ซึ่งผู้เขียนมีแรงบันดาลใจในการทำวิจัยสืบเนื่องมาจากการสืบค้นข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2566-2570 ประกอบกับการสัมภาษณ์เบื้องต้นกับนักพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร และจังหวัดอำนาจเจริญ ทำให้ได้พบจุดอ่อนเชิงประจักษ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน อาทิเช่น บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งยังไม่ได้รับการเสริมสมรรถนะตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญที่ทันสมัยและจำเป็นเพื่อรองรับการพัฒนาชุมชนในอนาคต อุดมการณ์การทำงานเพื่อชุมชนและประชาชนของบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป ทำให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ภาระงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร อีกทั้งรูปแบบของการปฏิบัติงานในเชิงพื้นที่ของพัฒนาการยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากขาดการแสวงหาและนำเข้าสู่องค์ความรู้ วิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นต้น ดังนั้น หากมีการวิจัยเพื่อสังเคราะห์แนวทางในการสร้างเสริมให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนให้สูงขึ้น บุคลากรย่อมมีแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทร่างกายแรงใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้น อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในชุมชนต่อไป จึงนำมาสู่การทำวิจัยในเรื่องนี้ และได้แนวทางในการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนที่สำคัญจำนวน 14 แนวทาง ดังที่ได้นำเสนอในหนังสือเล่มนี้

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักพัฒนาชุมชน นักวิชาการ นักศึกษา และผู้ที่สนใจทั่วไป ในการทำแนวทางที่ได้นี้ไปขับเคลื่อนหรือประยุกต์ใช้ต่อไปในอนาคต

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ

ธันวาคม 2567

กิตติกรรมประกาศ

หนังสือเล่มนี้เรียบเรียงขึ้นจากงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย โดยได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (ววน.) ประจำปีงบประมาณ 2567 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีทุกท่านในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระพงศ์ เรืองกุล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามและแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ ที่กรุณาให้คำปรึกษาทางด้านสถิติเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และขอขอบพระคุณบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มทุกท่าน ในการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและความดีของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือจนงานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	iii
กิตติกรรมประกาศ	iv
สารบัญ	v
สารบัญตาราง	vii
สารบัญภาพ	viii
บทที่ 1 ที่มาและกรอบแนวคิดการวิจัย	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
บทที่ 2 ระเบียบวิธีวิจัย	12
2.1 การออกแบบการวิจัย	12
2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ	12
2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ	15
บทที่ 3 ผลการวิจัย	18
3.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	18
3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความมุ่งมั่นและ พลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	19

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
3.3 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับผู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและ พลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย	22
3.4 แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน ของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 2 ของประเทศไทย	28
บทที่ 4 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	40
4.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	40
4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	49
4.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	50
4.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	50
บรรณานุกรม	53
ประวัติผู้เขียน	58

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.1	สถิติพรรณนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	18
3.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ในการพัฒนาชุมชน	19
3.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจิตลักษณะ	20
3.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของงาน	20
3.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	21
3.6	ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและ พลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย	22

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11

บทที่ 1

ที่มาและกรอบแนวคิดการวิจัย

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร และจังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งการพัฒนาชุมชนให้ประชาชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 อยู่ดี กินดี มีอาชีพ และมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขเป็นความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์คือ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีพันธกิจ 4 ข้อ คือ 1) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน 2) ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน 3) สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชนให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ และ 4) พัฒนางค์การให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน โดยผู้ที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กล่าวถึงนี้คือ บุคลากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2566) อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2566-2570 ทำให้ได้พบจุดอ่อนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 6 ข้อ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2566)

1. บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งยังไม่ได้รับการเสริมสมรรถนะตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญที่ทันสมัยและจำเป็นเพื่อรองรับการพัฒนาชุมชนในอนาคต

2. อุดมการณ์การทำงานเพื่อชุมชนและประชาชนของบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป ทำให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

3. การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่ยังไม่เพียงพอ ประกอบกับขีดความสามารถของบุคลากรและประชาชนในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดยังมีน้อย

4. ภาระงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร อีกทั้งรูปแบบของการปฏิบัติงานในเชิงพื้นที่ของพัฒนากรยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากขาดการแสวงหาและนำเข้าสู่องค์ความรู้ วิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

5. การติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์จากการขับเคลื่อนนโยบาย แผนงานโครงการ และงบประมาณยังไม่เป็นระบบ โดยเฉพาะการนำองค์ความรู้จากการประเมินผลการดำเนินงานและถอดบทเรียน เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย

6. หน่วยงานยังไม่มีกรอบแบบงานให้ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งมีแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ให้กลายเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน

จากจุดอ่อนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนข้างต้น สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานได้ว่า ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนนั้นจะเกิดขึ้นได้ ถ้า 1) หน่วยงานพัฒนาบุคลากรที่มีพื้นฐานทางจิตใจที่มุ่งมั่นอยากจะทำพัฒนาชุมชนเป็นทุนเดิมให้มีความตั้งใจและความมุ่งมั่นรักในอาชีพของตนเองและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น 2) หน่วยงานมีการออกแบบหรือปรับลักษณะงานหรือการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และ 3) หน่วยงานควรให้การสนับสนุนในด้านผลประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร หากมีแนวทางในการสร้างเสริมให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนให้สูงขึ้น บุคลากรย่อมมีแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกายแรงใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้น อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในชุมชนต่อไป สะท้อนจากผลการสัมภาษณ์บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ท่านหนึ่งเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน ในวันที่ 4 กันยายน 2565 พบว่า

“...ส่วนตัวผมนะครับ ผมยินดีกับการทำงานพัฒนาชุมชนมากที่สุดเลยครับ อันดับแรกเลย ก็คือว่ามันเป็นงานที่ได้สัมผัส ได้อะไรหลาย ๆ อย่าง ได้ทำเพื่อสังคม ทำเพื่อประชาชน มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ในการบริหารงานของรัฐ พัฒนาคือที่สุดแล้วของการทำงานเพื่อประชาชน function เค้าให้มาอย่างนั้นครับ ซึ่งถ้าหากส่งเสริมให้คน พช. มี passion ในการทำงานได้ ผมมองว่ามันก็เป็นสิ่งที่ดีนะครับ ในการหล่อหลอมจิตใจคนทำงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน และไปในทิศทางที่ถูกต้อง ไปในทางเดียวกันด้วย...”

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา สามารถให้นิยามความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน (Community Development Passion) ว่า หมายถึง ความคิดและอารมณ์เชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานพัฒนาชุมชน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ความเพียรพยายาม ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การระลึกถึงองค์กรในเชิงบวก ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจากทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในเบื้องต้น และการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา สามารถสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่นำจะมีผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 2 อธิบายได้ดังนี้

1. บุคลากรมีพื้นฐานทางจิตใจที่มุ่งมั่นอยากจะพัฒนาชุมชนเป็นทุนเดิม สอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543: 92-93) ที่อธิบายถึงแนวคิดจิตลักษณะ (Psychological Characteristics) คือ สาเหตุทางจิตใจของบุคลากรซึ่งสามารถทราบหรือคาดคะเนได้จากการแสดงออกของบุคคลนั้น ๆ ประกอบด้วย ทศนคติและค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยจากงานวิจัยที่ผ่านมาของ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) พบว่า จิตลักษณะมีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณะ บรรจง, ธงชัย เครือหงษ์, อภิชาติ พัฒนวิริยะพิศาล และศิริโรจน์ พิมาน (2558) ที่ศึกษาพบว่าทุนพลังใจทางบวกเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร ในขณะเดียวกัน กวีศุภณัฐ วิกรมวยากรณ์, มนตรี วงษ์รักษ์ และวาสนี ทิพย์ศร (2564) ได้ศึกษาพบว่าจิตลักษณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมจิตสาธารณะ โดยจากตัวอย่างงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะเจาะจงถึงผลกระทบของจิตลักษณะที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลัง

ขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยจิตลักษณะมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2. หน่วยงานมีการออกแบบหรือปรับลักษณะงานหรือการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ซึ่งก็คือ ลักษณะของงานที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright, 2020: 116; Baldwin, Bommer and Rubin, 2021: 171-172) โดยจากงานวิจัยที่ผ่านมาของ Virunhagarun (2016) ราตรี แสงจันทร์ และวาสิตา บุญสาธ (2558) และ ภคภัค สังขะสุนทร และวาสิตา บุญสาธ (2558) ยืนยันว่า คุณลักษณะของงานมีผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ งานวิจัยของ ยุพเรศ มาตาทิทักษ์, อาริรัตน์ ขำอยู่ และนุจรีย์ ไชยมงคล (2562) ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คล้ายคลึงกับงานวิจัยของ ธัชชัย ทองอู่ และอนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ที่พบว่าคุณลักษณะของงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก อย่างไรก็ตาม ยังไม่ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาอย่างเด่นชัดถึงผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยคุณลักษณะของงานมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ด้วย

3. การสนับสนุนในด้านผลประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) คือระดับที่บุคลากรเชื่อมั่นว่าองค์กรให้คุณค่าในผลประโยชน์และเอาใจใส่ต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร โดยบุคคลรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนเมื่อมีการให้รางวัลที่ยุติธรรม การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่บุคลากรในการทำงาน (Robbins and Judge, 2018: 50-51) ซึ่ง อัมพิกา สุนทรภักดี (2559: 24-25) ได้แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้และโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน โดยจากงานวิจัยที่ผ่านมาของ ราตรี แสงจันทร์ และวาสิตา บุญสาธ (2558) เนติยา แจ่มทิม และจารุวรรณ สอนองญาติ (2559) และวาสนา ขานฉนวน (2560)

พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากร ในขณะที่ ฌอนนัท แดงสังวาล และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2562) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการในเชิงสร้างสรรค์และความผูกพันในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเจาะลึกถึงผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

โดยการศึกษานี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ 1) ประโยชน์เชิงวิชาการ เป็นการบูรณาการและต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 จากแนวคิดจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยเน้นศึกษาเพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น 2) ประโยชน์เชิงนโยบาย คือได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน และ 3) ประโยชน์เชิงปฏิบัติ คือได้แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 อันเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ยังผลให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเข้าใจอันดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง สละร่างกาย แรงใจ ในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดความสุขแก่ประชาชนและสังคมอย่างแท้จริง

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 หรือไม่ อย่างไร

1.2.3 แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 จากปัจจัยจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

1.3.2 เพื่อศึกษาผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

1.3.3 เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษานี้เก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ประกอบด้วย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร และจังหวัดอำนาจเจริญ

1.4.2 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา การศึกษานี้มีตัวแปรอิสระแฝง ได้แก่ จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมีตัวแปรตามแฝง คือ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน

1.4.3 ขอบเขตเวลาที่ศึกษา การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 1 ปี (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ เป็นการบูรณาการและต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 จากแนวคิดจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเน้นศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.5.2 ประโยชน์เชิงนโยบาย คือได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

1.5.3 ประโยชน์เชิงปฏิบัติ คือได้แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 อันเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ยังผลให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเข้าใจอันดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง สละร่างกาย แรงใจ ในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดความสุขแก่ประชาชนและสังคมอย่างแท้จริง

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 หมายถึง บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนใน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร และจังหวัดอำนาจเจริญ

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน หมายถึง ความคิดและอารมณ์เชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานพัฒนาชุมชน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ความเพียรพยายาม ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การระลึกถึงองค์การในเชิงบวก ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความเพียรพยายาม หมายถึง ความไม่ท้อถอยต่อปัญหาหรืออุปสรรคในงานพัฒนาชุมชน แม้ว่างานจะล้มเหลว ก็สามารถลุกขึ้นมาสู้ใหม่ได้ รู้จักหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ และเต็มใจทำงานด้วยความสมัครใจ แม้งานนั้นจะไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของท่าน แต่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การยอมรับเป้าหมาย มีความตั้งใจ ทุ่มเท และลงมือปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนอย่างเต็มความสามารถ และสร้างสรรค์ผลงานพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

การระลึกถึงองค์กรในเชิงบวก หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร กล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก กล่าวชื่นชมความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน และกล่าวถึงผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในเชิงบวก

ความตั้งใจอยู่กับองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ทำงานกับองค์กรแม้ว่าที่อื่นจะให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า มองว่าการทำงานกับองค์กรเป็นตัดสินใจที่ดีที่สุดแล้ว ตลอดจนมีความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานกับองค์กร

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการระลึกเสมอว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อองค์กร แม้คนรอบข้างจะมองว่าตนทำงานเกินเงินเดือน ก็ไม่สนใจ เพราะรักในงานที่ทำ มีความตั้งใจทำงานพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่ แม้บางงานที่ทำไม่คุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และรู้จักใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างคุ้มค่า

จิตลักษณะ หมายถึง สาเหตุทางจิตใจของบุคลากรซึ่งสามารถทราบหรือคาดคะเนได้จากการแสดงออกของบุคคลนั้น ๆ ประกอบด้วย ทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน หมายถึง การมองเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีความพึงพอใจ และพร้อมที่จะทำงาน โดยยึดตามค่านิยมและหลักในการปฏิบัติงานของกรมการพัฒนาชุมชน

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ความมุ่งหวังในการแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ด้วยการปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม และไม่เลือกปฏิบัติ

การมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต วางแผนล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม คิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบที่ไม่ดีต่อตนเองและผู้อื่น

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งที่บังเกิดขึ้นกับตนเองมาจากการกระทำของตน เมื่อเจองานที่ยุ่งยากซับซ้อน ก็มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถจัดการได้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะ เพียรพยายาม และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน

ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การที่บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย และต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับผิดชอบงานในทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของงาน เข้าใจรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนการทำงาน และทำงานได้ถูกต้องและครบถ้วนในทุกขั้นตอนการทำงาน

ความสำคัญของงาน การได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อตนเอง สังคม ความสำเร็จ และภาพลักษณ์ขององค์กร

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงาน และสามารถใช้อำนาจและทรัพยากรในการทำงานได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ข้อมูลย้อนกลับจากงาน หมายถึง หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และประชาชน มีความชัดเจน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าองค์กรให้คุณค่าในผลประโยชน์และเอาใจใส่ต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร โดยบุคคลรับรู้ว่าการให้ควมยุติธรรมแก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับความมั่นคงในการทำงาน มีการสนับสนุนด้านโอกาสเติบโตในสายงาน และมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม

ความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ว่าการมีความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนประกาศใช้กฎระเบียบต่าง ๆ สื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้จากผู้บังคับบัญชามองเห็นคุณค่า ให้การยอมรับ รับฟัง สนับสนุน ให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ว่าการเอาใจใส่ในชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร โดยการให้เงินเดือน และสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเพียงพอกับการใช้จ่ายของบุคลากร

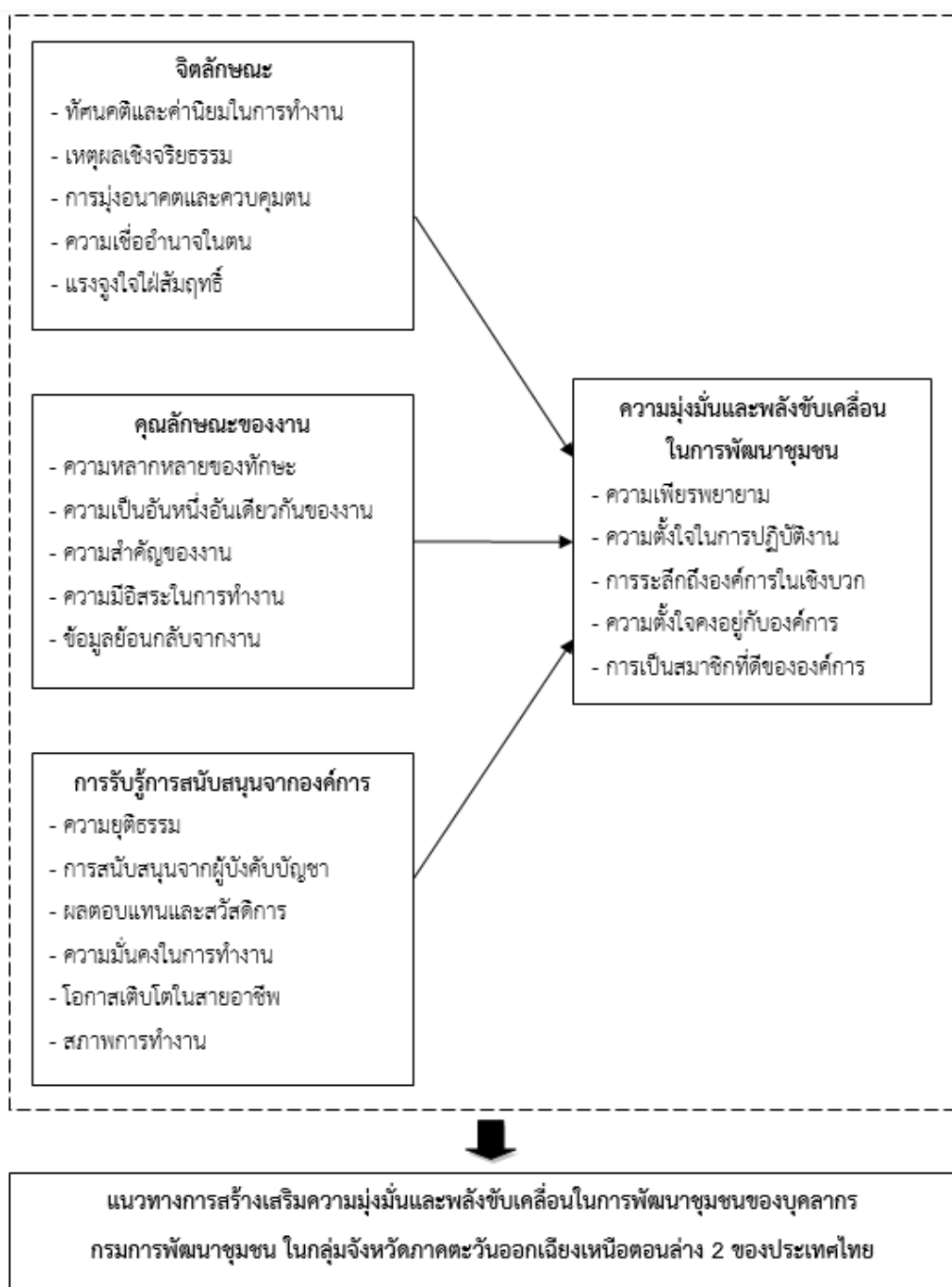
ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าการจะยังคงว่าจ้างต่อไป หากบุคลากรทำงานได้ตามเป้าหมายของการ ไม่ประพฤติดิวินัยร้ายแรง แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับลดขนาดองค์กร

โอกาสเติบโตในสายอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าตนเองมีโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่ในสายงานในอนาคต ได้รับมอบหมายงานที่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน และองค์กรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

สภาพการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานถูกสุขลักษณะและเพียงพอ และสถานที่ทำงานมีการดูแลสุขภาพความปลอดภัยให้แก่บุคลากร

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การจะสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรนั้นควรให้ความสำคัญกับ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) บุคลากรมีพื้นฐานทางจิตใจที่มุ่งมั่นอยากจะพัฒนาชุมชน 2) ลักษณะงานหรือที่เอื้อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร ในด้านผลประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับ ความยุติธรรมและการเอาใจใส่ต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร โดยผลลัพธ์ที่ได้นี้จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 โดยกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

ระเบียบวิธีวิจัย

2.1 การออกแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ หน่วยในการศึกษาวิจัยเป็นระดับบุคคล (Individual Level) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร และจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นการแจกแบบสอบถามและประมวลผลทางสถิติ และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ทั้ง 4 จังหวัด

2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) เป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนใน 4 จังหวัด ประกอบด้วย 1) จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 144 คน 2) จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 142 คน 3) จังหวัดยโสธร จำนวน 63 คน และ 4) จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 53 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2566) รวมทั้งสิ้น 402 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คำนวณได้จากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และยอมให้เกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 อธิบายได้ดังนี้ (Yamane, 1973) จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 201 คน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถิติที่ใช้เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ซึ่งมีเงื่อนไขว่า ในกรณีที่มี constructs น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 มีตัวบ่งชี้แต่ละ constructs มากกว่าหรือเท่ากับ 3 มีค่า communality ประมาณ 0.5 ขนาดของจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาด 150 ตัวอย่างขึ้นไป (Hair, Black, Babin and Anderson, 2019: 633) ดังนั้น จำนวนตัวอย่าง 201 คน จึงมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

หลังจากได้จำนวนตัวอย่างแล้ว ได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งจำนวนตัวอย่างจะมีสัดส่วนแปรตามจำนวนประชากรของกรมการพัฒนาชุมชนในแต่ละจังหวัด รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
อุบลราชธานี	144	72
ศรีสะเกษ	142	71
ยโสธร	63	32
อำนาจเจริญ	53	26
รวม	402	201

เมื่อทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 201 คน พบว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้รับตอบกลับคืน จำนวน 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จึงไม่ละเมิดเงื่อนไขขนาดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากแนวคิดและนิยามปฏิบัติการ เพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลทางสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัยข้อ 1 และ 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน ตอนที่ 3 จิตลักษณะ ตอนที่ 4 คุณลักษณะของงาน และ ตอนที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่วัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด) หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการหาค่าความตรง (validity) และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในเดือนมีนาคม 2567 โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 201 ชุด ไปยังบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่แจกจะถูกแนบซองจดหมายพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัย และมีการแนบ QR Code สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่สะดวกให้ข้อมูลแบบออนไลน์แทนการส่งจดหมายกลับเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มตัวอย่างในการส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย โดยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ตอบกลับคืนมา จำนวน 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.2.4 เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

1) ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด (Max) สำหรับพรรณนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2) ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis, SEM)

2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง 2 ประกอบด้วย บุคลากรจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงาน
พัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ และสำนักงานพัฒนา
ชุมชนจังหวัดยโสธร แห่งละ 3 คน รวมทั้งสิ้นเป็น 12 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอล
(Snowball Technique) โดยพัฒนาการจังหวัด หรือหัวหน้ากลุ่มงาน หรือพัฒนาการอำเภอ ใน
จังหวัดนั้น ๆ เป็นผู้แนะนำ เพื่อ นำผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้มาอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ
ตามแนวทางการวิจัยแบบผสมของ Greene, Caracelli and Graham (1989) และใน
วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรระดับ
บริหารจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยโสธร แห่งละ 2
คน รวมเป็น 8 คน และทำการสนทนากลุ่มบุคลากรจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจาก 4 จังหวัด
จังหวัดละ 1 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน คิดเป็น 24 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3
รวมทั้งสิ้นเป็น 32 คน เพื่อนำผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มมากำหนดแนวทางการ
สร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ใน
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

2.3.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ
ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องเป็นบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง 2 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชน อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป เนื่องจากผู้ให้
ข้อมูลหลักจะได้เป็นผู้ที่รู้สึก รู้จริง และสามารถให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกได้อย่างครบถ้วน
สมบูรณ์ และชัดเจน ในบริบทที่ทำการศึกษานี้ และในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 ในการสัมภาษณ์

เชิงลึก คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักเฉพาะที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในจังหวัดหรืออำเภอ โดยมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชน อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป เพื่อเป็นการสะท้อนข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนจากมุมมองผู้บริหาร และในการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องเป็นบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชน อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป เพื่อเป็นการสะท้อนแนวทางในการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนจากมุมมองผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด

2.3.2 การสร้างและหาคุณภาพของแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยอีกชิ้นหนึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ดังต่อไปนี้

1) สร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 ที่เป็นคำถามให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน และสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 ที่เป็นคำถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน ของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2

2) นำแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเข้าเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ก่อนนำแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มไปใช้งานจริง

3) นำแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด โดยใช้เวลาในแต่ละครั้งประมาณ 60 - 90 นาที ตามข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้

2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2567 โดยทำการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลักในการจัดบันทึกและบันทึกเสียงขณะทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

2.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

นำคำสัมภาษณ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มาทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ จากการสอบข้อมูลตามแหล่งบุคคล (สุรางค์ จันทวานิช, 2559) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์จัดกลุ่มแนวคิด (Domain Analysis) เพื่อแยกแยะและจัดกลุ่มข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามคุณลักษณะร่วมของข้อมูล (เบญจา ยอดดำเนิน-แอ๊ดติกข์ และกาญจนา ตั้งชลทิพย์, 2552)

บทที่ 3

ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในหัวข้อนี้เป็นการพรรณนาถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สถิติพรรณนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 201)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)			อัตราส่วนร้อยละ		
เพศ						
ชาย	66			32.8		
หญิง	135			67.2		
สถานการณ์การจ้างงาน						
ข้าราชการ	194			96.5		
พนักงานราชการ	1			0.5		
ลูกจ้างประจำ	1			0.5		
ลูกจ้างชั่วคราว	5			2.5		
วุฒิการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4			2.0		
ปริญญาตรี	108			53.7		
ปริญญาโท	84			41.8		
ปริญญาเอก	5			2.5		
คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าความเบ้	ค่าความโด่ง
อายุ (ปี)	45.21	8.79	25	60	-.13	-.95
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	14.77	10.91	1	39	.41	-1.21
เงินเดือน (บาท)	34,506.27	15,182.51	10,000	75,000	.50	-.84

จากตารางที่ 3.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุเฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ย 34,506 บาท/เดือน

3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แสดงผลดังตารางที่ 3.2 – 3.5

ตารางที่ 3.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน (n = 201)

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ในการพัฒนาชุมชน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ
ความเพียรพยายาม	5	4.32	.65	มากที่สุด
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	5	4.52	.55	มากที่สุด
การระลึกถึงองค์กรในเชิงบวก	5	4.38	.65	มากที่สุด
ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร	5	4.37	.74	มากที่สุด
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	5	4.49	.58	มากที่สุด
รวม		4.42	.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 3.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการระลึก

ถึงองค์การในเชิงบวก ด้านความตั้งใจคงอยู่กับองค์การ และด้านความเพียรพยายาม ตามลำดับ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจิตลักษณะ (n = 201)

จิตลักษณะ	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ
ทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน	5	4.53	.56	มากที่สุด
เหตุผลเชิงจริยธรรม	5	4.67	.49	มากที่สุด
การมุ่งอนาคตและควบคุมตน	5	4.44	.53	มากที่สุด
ความเชื่ออำนาจในตน	5	4.45	.54	มากที่สุด
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5	4.53	.54	มากที่สุด
รวม		4.52	.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 3.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของจิตลักษณะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และการมุ่งอนาคต และควบคุมตน ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน

ตารางที่ 3.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของงาน (n = 201)

คุณลักษณะของงาน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ
ความหลากหลายของทักษะ	5	4.52	.55	มากที่สุด
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	5	4.39	.58	มากที่สุด
ความสำคัญของงาน	5	4.50	.57	มากที่สุด
ความมีอิสระในการทำงาน	5	4.33	.61	มากที่สุด
ข้อมูลย้อนกลับจากงาน	5	4.31	.61	มากที่สุด
รวม		4.41	.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 3.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในทุกด้าน

ตารางที่ 3.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (n = 201)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ
ความยุติธรรม	5	4.26	.69	มากที่สุด
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	5	4.19	.79	มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	5	4.00	.85	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	5	4.49	.59	มากที่สุด
โอกาสเติบโตในสายอาชีพ	5	4.21	.75	มากที่สุด
สภาพการทำงาน	5	4.15	.76	มาก
รวม		4.22	.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 3.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3.3 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 แสดงดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย (n = 201)

ตัวแปรอิสระ	ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนฯ			
	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
	(R ² = .868)		(R ² = .884)	
	β	t	β	t
จิตลักษณะ (PSY)	.825	6.868**	.778	9.123**
คุณลักษณะของงาน (JOB)	-.311	-.2163*	-.231	-2.537*
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	.447	5.153**	.411	5.081**
Goodness of fit index (GFI)	χ ² (183, n = 201) = 671.778, p = .000, χ ² /df = 3.671, CFI = .890, TLI = .874, RMSEA = .115, SRMR = .056		χ ² (152, n = 201) = 296.866, p = .000, χ ² /df = 1.953, CFI = .967, TLI = .955, RMSEA = .069, SRMR = .039	

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ก่อนปรับโมเดล ตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ประกอบด้วย จิตลักษณะ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในขณะที่คุณลักษณะของงานมีผลกระทบเชิงลบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้ร้อยละ 86.8 อย่างไรก็ตาม โมเดลสมการโครงสร้างนี้ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2(183, n = 201) = 671.778, p = .000, \chi^2/df = 3.671, CFI = .890, TLI = .874, RMSEA = .115, SRMR = .056$) ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลสมการโครงสร้าง โดยยอมให้ตัวแปรสังเกตได้บางตัวสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นการผ่อนคลายข้อตกลงทางสถิติ โดยผลการปรับโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ประกอบด้วย จิตลักษณะ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในขณะที่คุณลักษณะของงานมีผลกระทบเชิงลบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้ร้อยละ 88.4 และโมเดลสมการโครงสร้าง (หลังปรับโมเดล) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีภาวะสารูปสนิทธิ ($\chi^2(152, n = 201) = 296.866, p = .000, \chi^2/df = 1.953, CFI = .967, TLI = .955, RMSEA = .069, SRMR = .039$)

หลังจากนั้น ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ซึ่งมีความเต็มใจในการให้ข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนใน 4 จังหวัด ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยโสธร และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ แห่งละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน เพื่อสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 โดยผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จะถูกนำมาใช้ในการอธิบายข้อค้นพบจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Greene, Caracelli and Graham, 1989; ชาย โพธิ์สิตา, 2552) โดยข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า ในภาพรวมผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็น

ข้าราชการทั้ง 12 คน มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติงานอยู่ใน 4 กลุ่มงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ประกอบด้วย 1) กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน 2) กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน 3) กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน และ 4) กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน และที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เพื่อเป็นการปกปิดมิให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นใคร จึงไม่เปิดเผยชื่อ นามสกุล เพศ และอายุ ของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาคำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณในข้างต้น พบว่ามีความสอดคล้องและยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณในทุกประเด็น โดยรายละเอียดสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1) จิตลักษณะ ประกอบด้วย ทศนคติและค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน อธิบายได้ดังนี้ **1.1) ทศนคติและค่านิยมในการทำงาน** ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ทศนคติและค่านิยมในการพัฒนาชุมชน อาทิเช่น ชื่นชม กล้าหาญ สร้างสรรค์ ใฝ่รู้ เอื้ออำนวย เป็นกรอบแนวคิดที่ฝังอยู่ในตัวบุคลากรผ่านการปลูกฝัง หล่อหลอม ฝึกอบรมตั้งแต่แรกเริ่มเข้าทำงาน มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรเป็นอย่างมาก **1.2) เหตุผลเชิงจริยธรรม** ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การมีเหตุผลเชิงจริยธรรม อาทิเช่น ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยข้าราชการ การใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดความสบายใจในการทำงาน คนในชุมชนเชื่อใจ ให้การยอมรับ และร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดกำลังใจและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน **1.3) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน** ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน การวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ การลำดับขั้นตอนการทำงานล่วงหน้า การศึกษาคู่มือในการทำงาน การกำหนดแนวทางป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า การประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผนและถอดบทเรียนสิ่งที่สำเร็จและสิ่งที่ล้มเหลวจากการดำเนินงานตามแผนเพื่อนำไปปรับใช้ในโอกาสต่อไป มีผลต่อการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนของบุคลากร **1.4) ความเชื่ออำนาจในตน** ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีศักยภาพสามารถพัฒนาได้ การแสดงบุคลิกภาพที่ดีในการสร้างความประทับใจแรกพบต่อผู้อื่น การมีความรู้และแม่นยำในหลักการทำงาน การมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในงาน การศึกษาข้อมูล

ที่ทันสมัยอยู่เสมอ การได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย มีผลต่อการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก และ 1.5) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** ผู้ให้ข้อมูลหลักเกือบทั้งหมด (11 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความอดทน ความเพียรพยายาม และการวางแผนการทำงานที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัดตามเป้าหมาย มีผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน

2) **คุณลักษณะของงาน** ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน มีผลกระทบเชิงลบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน อธิบายได้ดังนี้ 2.1) **ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และความสำคัญของงาน** ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการทำงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย รายละเอียดงานมาก ปริมาณงานมาก งานด่วนและสำคัญ การทำงานภายใต้ผู้บังคับบัญชาหลายระดับ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ งานที่ต้องประสานงานกับหลายฝ่าย งานที่ไม่ตรงกับ ความเชี่ยวชาญ การต้องดำเนินงานเองทุกขั้นตอน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกดดัน ท้อแท้ เหนื่อยล้า กำลังใจในการทำงานลดลง อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วง บุคลากรได้มีการปรับมุมมองของตนเอง เปิดใจกว้าง ยอมรับ เรียนรู้ ขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้บริหาร ผู้รู้ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ พยายามค้นหารูปแบบวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ และเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก็ช่วยให้บุคลากรสามารถเอาชนะอุปสรรคในการทำงานที่เผชิญอยู่ ค้นเจอกับงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในที่สุด 2.2) **ความมีอิสระในการทำงาน** ผู้ให้ข้อมูลหลักเกือบทั้งหมด (11 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า บุคลากรต้องการอิสระในการคิด การวางแผน การรับผิดชอบงาน การดำเนินงาน ภายใต้การให้คำปรึกษาจากผู้บริหารในระดับที่เหมาะสม ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนก่อให้เกิดความไม่สบายใจหรือรู้สึกถูกจับผิดในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกัน ก็ไม่ถูกปล่อยให้ดำเนินงานเองอย่างอิสระเต็มที่ จนก่อให้เกิดความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้งให้ทำงานเพียงลำพัง โดยไม่ได้รับการควบคุมดูแล เนื่องจากบุคลากรมองว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ในการให้คำแนะนำที่มีประโยชน์และช่วยเติมเต็มให้งานพัฒนาชุมชนมีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 2.3) **ข้อมูลย้อนกลับจากงาน** ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ (9 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน หากเป็นคำตำหนิหรือการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ประชาชน บุคลากรส่วนใหญ่จะเสียกำลังใจ เกิดความเครียด ความไม่พอใจบ้าง แต่พอมานอารมณ์

จุดนี้ไปสักระยะ บุคลากรจะนำคำตำหนิหรือคำวิจารณ์นี้มาพิจารณาว่าเป็นจริงหรือเท็จ หากเป็นจริง บุคลากรจะปรับปรุง หาวิธีการปรับปรุงแบบการทำงานให้ดีขึ้น หากเป็นเท็จ บุคลากรจะพยายามชี้แจง อธิบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ แต่หากอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถอธิบายข้อเท็จจริงได้ บุคลากรจะทำใจปล่อยผ่าน เพราะบุคลากรมีความเชื่อมั่นลึก ๆ ว่าหากเวลาผ่านไป สักระยะ ความจริงจะปรากฏ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะเข้าใจเอง โดยบุคลากรมีวิธีการเยียวยาความรู้สึกหมดกำลังใจโดยการพยายามเข้าใจความแตกต่างทางความคิดของแต่ละบุคคล บุคลากรจะพยายามเรียนรู้ ปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายให้ได้ และหาวิธีการบริหารอารมณ์ของตนเอง ซึ่งผลการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรส่วนใหญ่ (9 คน) สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้อมูลย้อนกลับจากงานมีผลกระทบเชิงลบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนน้อย (2 คน) มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่า การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน หากเป็นคำตำหนิหรือการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ไม่ได้ทำให้บุคลากรรู้สึกเสียกำลังใจในการทำงานแต่อย่างใด เนื่องจากพื้นฐานของตนเองเป็นผู้เปิดใจกว้าง ยินดีที่จะรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น หรือหากข้อเสนอแนะที่ได้รับฟังไม่สมเหตุสมผล บุคลากรไม่รู้สึกโกรธหรือไม่พอใจแต่อย่างใด แต่บุคลากรจะอธิบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ ดังนั้น หากเปรียบเทียบจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ (9 คน) กับผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนน้อย (2 คน) สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องและยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้อมูลย้อนกลับจากงานมีผลกระทบเชิงลบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสเติบโตในสายอาชีพ และสภาพการทำงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน อธิบายได้ดังนี้ **3.1) ความยุติธรรม** ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือให้ความดีความชอบแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม มีเกณฑ์การวัดผลการประเมินที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายงานพัฒนาชุมชน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส อธิบายได้ ได้รับการยอมรับจากผู้ถูกประเมิน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม มีผลต่อขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และพลังขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนาชุมชนของบุคลากร

3.2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้อง

กันว่า การสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา อาทิเช่น การเข้าใจ การส่งเสริม การสนับสนุน การให้ความรู้ การให้แนวคิดหรือแนวทาง การช่วยวางแผนในการทำงาน การเอื้ออำนวย การช่วยเหลือในการประสานงาน การสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ การชมเชย การยอมรับในผลงานของบุคลากร การรับฟังและสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้น และการทำงานราบรื่นขึ้น

3.3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การได้รับการเลื่อนเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอปีละ 2 ครั้ง เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เงินเดือนและสวัสดิการทัดเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่ายานพาหนะ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความพึงพอใจต่อความสมเหตุสมผลของเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับการปรับเพิ่มขึ้น การพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในผลงานที่บุคลากรลงมือทำ บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีแรงบันดาลใจ และพลังขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนาชุมชน บุคลากรที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นก็จะพยายามตั้งใจทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อไม่ให้ขัดแย้งต่อสายตาเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นการตอบแทนเงินภาษีของประชาชน อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ผ่านมา ๆ ครั้ง การปรับเลื่อนเงินเดือนอาจไม่เป็นไปตามความคาดหวัง บุคลากรก็พอที่จะยอมรับในผลการปรับเลื่อนเงินเดือนในครั้งนั้นได้

3.4) ความมั่นคงในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย (1) การเกษียณอายุงาน 60 ปี ส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมองว่ามีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพ (2) การได้รับค่าตอบแทนที่มั่นคงเมื่อเปรียบเทียบกับงานเอกชนอื่น ๆ ส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจและพลังขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนาชุมชน และ (3) การได้อยู่กับครอบครัวที่ต่างจังหวัดหรือภูมิลำเนาของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและทุ่มเทในการทำงานพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม งานพัฒนาชุมชนเป็นงานราชการที่มีความเสี่ยงอยู่บ้าง เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง งานกองทุนต่าง ๆ และต้องทำงานให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ดังนั้น บุคลากรจึงต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รอบรอบ ตามกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อปฏิบัติ จรรยาบรรณข้าราชการ ซึ่งบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้ คำแนะนำเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานที่อาจผิดพลาดและกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานตนเองได้

3.5) โอกาสเติบโตในสายอาชีพ ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การขยายอัตราตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การ

มองเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการก้าวหน้าทางอาชีพ การได้รับการสนับสนุนให้โอกาสในการแสดงศักยภาพและผลงานจากผู้บังคับบัญชา การกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการก้าวไปตามเส้นทางอาชีพของแต่ละบุคคล ความตั้งใจอยากเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากร อย่างไรก็ตาม บุคลากรบางส่วนมีข้อจำกัด เช่น การต้องการสมดุลชีวิตระหว่างงานและครอบครัว การต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว การไม่ต้องการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากครอบครัว เนื่องจากงานพัฒนาชุมชน หากได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะถูกโยกย้ายไปอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลจากครอบครัว บุคลากรกลุ่มนี้ก็อาจจะไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพเท่าใดนัก เนื่องจากความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นความสนใจส่วนบุคคล ที่แต่ละคนมีความพึงพอใจหรือมีความสุขคนละแบบกัน และ 3.6) สภาพการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด (12 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การสนับสนุนสภาพการทำงานที่ดี ประกอบด้วย (1) วัสดุอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ/พกพาที่ทันสมัย ระบบอินเทอร์เน็ต ข้อมูลสารสนเทศ แอปพลิเคชันที่จำเป็นในการทำงาน และ (2) สถานที่ทำงานที่มีพื้นที่ใช้สอยที่เพียงพอต่อการทำงาน และการให้บริการประชาชน มีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ ตกแต่งสวยงาม อุณหภูมิห้องที่เย็นสบาย มีผลต่อสมาธิในการทำงาน สุขภาพกาย แรงจูงใจ กำลังใจ และพลังขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนาชุมชนของบุคลากร

3.4 แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย

เพื่อสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับ แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักรวมทั้งสิ้น 32 คน อธิบายได้ดังนี้

1) ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ประกอบด้วย กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน และกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน และพัฒนาการอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักมาจังหวัดละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน โดยข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนเป็นข้าราชการ มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ใน 4 กลุ่มงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

2) ทำการสนทนากลุ่มบุคลากรจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ จังหวัดละ 1 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน โดยข้อมูลพื้นฐานในภาพรวมผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม เป็นข้าราชการทุกคน มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติงานอยู่ใน 4 กลุ่มงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

เพื่อเป็นการปกปิดมิให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเป็นใคร จึงไม่เปิดเผยชื่อ นามสกุล เพศ และอายุ ของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มแนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย มี 14 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การสร้างเสริมทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน โดยการกล่อมเกล่า ฝึกอบรม การมีพี่เลี้ยงและทีม และการสร้างบรรยากาศที่เน้นย้ำให้บุคลากรระลึกถึงค่านิยมในการทำงานอยู่เสมอ

1.1 การกล่อมเกล่าและฝึกอบรม: การสร้างเสริมทัศนคติและค่านิยมในการทำงานพัฒนาชุมชน สามารถทำได้โดยการฝึกอบรมพัฒนาก่อนประจำการ เพื่อเป็นการปลูกฝังหรือหล่อหลอมค่านิยมของกรมการพัฒนาชุมชนให้แก่บุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มปฏิบัติงาน โดยบรรจุเรื่องค่านิยมของกรมการพัฒนาชุมชนไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีการระดมสมองและให้บุคลากรได้นำค่านิยมของกรมการพัฒนาชุมชนมาใช้เวลาลงฝึกปฏิบัติการลงพื้นที่การทำงานจริง

1.2 การมีพี่เลี้ยงและทีม: การสร้างเสริมทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน หากเป็นบุคลากรใหม่ควรมีการแต่งตั้งพี่เลี้ยงที่มีความรู้ มีประสบการณ์ ในการทำงานให้มาถ่ายทอดความรู้ ค่านิยมที่ดี และเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรใหม่ โดยการธำรงรักษาค่านิยมของกรมการพัฒนาชุมชนทำได้โดย การทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง พี่เลี้ยงคอยสอนงานและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรใหม่ มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกในทีมถึงความชำนาญเฉพาะด้านของตนเองมาช่วยเติมเต็มซึ่งกันและกันในการทำงาน และผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมควรต้องเป็นผู้ที่เก่งคน เก่งคิด และเก่งงาน

1.3 บรรยากาศการทำงาน: การสร้างเสริมทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการทำงาน ทำได้โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความอบอุ่น เป็นมิตร ชื่นชม ยินดี มีคุณธรรม จริยธรรม ผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอวยพรวันเกิด กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ การทำบุญนั่งสมาธิที่วัดทุกวันพระ องค์การคุณธรรม องค์การใสสะอาด การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่เก่ง ดี มีคุณธรรม การสื่อสารสร้างการรับรู้และสร้างเสริมทัศนคติให้บุคลากรยึดค่านิยมของกรมการพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 2 การสร้างเสริมเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และการประกวดแข่งขันให้รางวัลบุคลากรต้นแบบ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ

2.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและการประกวดแข่งขันให้รางวัลบุคลากรต้นแบบ: การสร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ทำได้โดยการที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีการกำหนดนโยบายองค์การคุณธรรม ก่อนการดำเนินงานในไตรมาสแรกผู้บริหารต้องประกาศจุดยืนและความโปร่งใสของหน่วยงาน ผู้บริหารต้องบริหารงบประมาณอย่างซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีการประกวดและมอบเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

2.2 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมในการทำงาน: เริ่มจากกรมการพัฒนาชุมชนมีการกำหนดตัวชี้วัดกิจกรรม เช่น องค์การใสสะอาด องค์การคุณธรรม ฯลฯ ในการดำเนินงาน โดยมีผู้บริหารคอยสื่อสารให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณข้าราชการ มีการตรวจสอบ กำกับดูแล ติดตาม ชักซ้อมความเข้าใจ

อย่างเป็นทางการจากระดับกรม ผู้บริหารในระดับจังหวัด และผู้บริหารในระดับอำเภอ เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย กฏระเบียบ ในขณะเดียวกัน ตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องยึดหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณข้าราชการ ความรู้ผิดชอบชั่วดี ในการทำงาน ต้องให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน

แนวทางที่ 3 การสร้างเสริมการมุ่งอนาคตและควบคุมตน โดยการปฏิบัติโดยยึดกฏระเบียบ ลำดับขั้นตอน และคู่มือในการทำงาน มีการประชุม การถอดบทเรียน ตลอดจนการให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำงาน

3.1 การปฏิบัติโดยยึดกฏระเบียบ ลำดับขั้นตอน และคู่มือในการทำงาน: การสร้างเสริมให้บุคลากรคิดให้รอบคอบถึงผลดีผลเสียระยะยาวในการทำงาน ทำได้โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ โดยให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือกฏระเบียบในการทำงาน หากบุคลากรสงสัยก็สามารถขอคำแนะนำจากผู้รู้ได้ หรือมีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฏระเบียบในการทำงานที่ถูกต้องแก่บุคลากร มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลลัพธ์/ผลกระทบระยะยาว ที่มีประโยชน์ต่อประชาชน โดยประชาชนสามารถนำไปต่อยอดสร้างรายได้ในอนาคตได้ มีการวางแผนการทำงานในแต่ละกิจกรรม มีการจัดลำดับการทำงาน โดยเลือกทำงานที่สำคัญที่สุดก่อน เช่น งานที่มีงบประมาณจัดสรรมา งานนโยบายของรัฐบาล จังหวัด กระทรวง หรือกรม ส่วนงานที่สำคัญรองลงมา คืองานประจำ ซึ่งต้องทำให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.2 การประชุม การถอดบทเรียน และการให้คำแนะนำ: การสร้างเสริมให้บุคลากรคิดให้รอบคอบถึงผลดีผลเสียระยะยาวในการทำงาน ทำได้โดยการทำที่ผู้บริหารหรือบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานให้คำแนะนำ บอกเล่าประสบการณ์ การปฏิบัติตามกฏระเบียบราชการแก่บุคลากรที่ยังไม่มีประสบการณ์ มีการประชุมถอดบทเรียนความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อให้ได้แนวทางที่ถูกต้องในการทำงาน และเสนอแนวทางป้องกัน/แก้ไขการทำงานในครั้งต่อไป มีการให้คำแนะนำกระบวนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด ในขณะเดียวกัน ตัวบุคลากรเองก็ต้องมีความกระตือรือร้นในการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานตามกฎหมาย กฏระเบียบอยู่เสมอ หากมีข้อสงสัย ควรสอบถามผู้บริหาร บุคลากรที่มีประสบการณ์ ผู้รู้ และ/หรือภาคีเครือข่าย ที่สามารถให้คำปรึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมได้

แนวทางที่ 4 การสร้างเสริมความเชื่ออำนาจในตน โดยการฝึกอบรม การมีพี่เลี้ยงและทีม การสนับสนุนให้แสดงศักยภาพและความคิดเห็น และการพัฒนาตนเอง

4.1 การฝึกอบรม การมีพี่เลี้ยงและทีม และการสนับสนุนให้แสดงศักยภาพและความคิดเห็น: การสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่พัฒนาชุมชน ทำได้โดยการฝึกอบรม นักพัฒนาชุมชนก่อนประจำการ ให้นักพัฒนาชุมชนที่บรรจุใหม่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ ภาคทฤษฎีและลงฝึกปฏิบัติในพื้นที่จริง เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยมีการแต่งตั้งพี่เลี้ยงที่คอยสอนงานและให้คำแนะนำ ซึ่งการคัดเลือกพี่เลี้ยงมาจาก 2 ส่วน คือ พัฒนาการอำเภอ และผู้นำเครือข่าย ซึ่งควรมีการประเมินทัศนคติของพี่เลี้ยง คัดเลือกบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกและยินดีสอนงานจริง ๆ ในขณะที่พี่เลี้ยงเดิมที่มีทัศนคติไม่เหมาะสม ก็จะมีการปรับทัศนคติโดยการสอดแทรก เรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรและเรื่องสมดุลชีวิตการทำงานให้ ส่วนบุคลากรเดิมก็มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่สร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งวิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจริง และเข้าใจบริบทงานพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี โดยจุดเด่นของกรมการพัฒนาชุมชนคือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้ที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละด้านจะคอยช่วยเติมเต็มซึ่งกันและกันเวลาลงพื้นที่ ทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง การมีรุ่นพี่หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่พร้อมและยินดีที่จะช่วยเหลือ แนะนำ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานตลอดเวลา การมีผู้บริหารทุกระดับที่รับฟังความคิดเห็นในการทำงานของบุคลากร เพราะบุคลากรทุกคนในกรมการพัฒนาชุมชนได้รับการปลูกฝังให้มีความเชื่อมั่นใน ศักดิ์ศรีและศักยภาพของมนุษย์ว่า มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ถ้าได้รับโอกาส

4.2 การพัฒนาตนเอง: การสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่พัฒนาชุมชน ทำได้ โดย (1) บุคลากร ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงประจักษ์แก่ประชาชน การพัฒนา บุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูดจา ให้น่าเชื่อถือศรัทธา และ (2) องค์กร ต้องมีการสนับสนุน การพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อปรับปรุง จุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งในการทำงานของบุคลากร ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแบบเป็น ทางการและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-learning เป็นต้น

แนวทางที่ 5 การสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการวางแผน กำหนดตัวชี้วัด ลงมือปฏิบัติ ติดตามผล และถอดบทเรียน โดยเป้าหมายการทำงานควบคู่ไปกับเป้าหมายทางอาชีพ มีการประกวดแข่งขันเพื่อจูงใจในการทำงาน

เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ควรมีแนวทางในการจูงใจ ดังนี้ (1) ในตัวจังหวัดมีการให้แต่ละกลุ่มงานแข่งขันกันส่งงานก่อนเวลาที่กำหนด (2) ในตัวอำเภอ มีการให้นักพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบในแต่ละตำบลแข่งขันกันดำเนินงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนด (3) ใช้ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งรายทีมและรายบุคคล (4) การกำหนดตัวชี้วัดการทำงานตีคู่กับความก้าวหน้าทางอาชีพ (5) มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (6) สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับประกวดแข่งขันต่าง ๆ เช่น ชำราชากรดีเด่น พัฒนาการดีเด่น นักวิชาการดีเด่น ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรตั้งใจทำงานและรางวัลที่ได้รับก็สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรได้ด้วย และ (7) ผู้บริหารคอยกำกับ ดูแล ติดตามความสำเร็จของงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางที่ 6 การบริหารงานที่ต้องอาศัยความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน โดยอาศัย การปลูกฝัง/ปรับทัศนคติ และการให้กำลังใจในการทำงาน การบริหารงานและจัดรูปแบบการทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ไม่กดดันและ/หรืองานที่มีความเสี่ยง และการสร้างความร่วมมือและให้การช่วยเหลือภายในทีมและจากภายนอก

6.1 การปลูกฝัง การปรับทัศนคติ และการให้กำลังใจในการทำงาน: การรับมือกับการทำงานที่ใช้หลากหลายทักษะ งานมีความสำคัญมาก และต้องดำเนินการเองทุกขั้นตอน บุคลากรจะต้องได้รับการปลูกฝังและปรับทัศนคติ ได้แก่ (1) การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามของกรมการพัฒนชุมชน (2) การคิดเชิงบวก มองว่าการทำงานที่หลากหลายเป็นโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน (3) การเห็นคุณค่าของการทำงานประจำที่มั่นคง (4) การบริหารอารมณ์ รู้จักปล่อยวาง ผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน (5) การให้กำลังใจตนเองและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (6) การรู้จักคิดวางแผนการทำงาน ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย (7) การภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อประชาชน สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน และ (8) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อ่อนน้อมในการประสานงานและสร้างเครือข่ายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารก็ต้องเป็นกันเอง เป็นพี่เป็นน้อง ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ

สนับสนุนให้รางวัล ให้โอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ ยกย่อง ยอมรับ ให้เกียรติ เปิดเผยผลงานเชิง
ประจักษ์ของบุคลากรให้สาธารณชนและผู้บริหารระดับสูงรับทราบ

6.2 การบริหารงานและจัดรูปแบบการทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ไม่
ถนัดและ/หรืองานที่มีความเสี่ยง: การรับมือกับการทำงานที่หลากหลาย งานมีความสำคัญมาก
และต้องดำเนินการเองทุกขั้นตอน หน่วยงานควรมีการบริหารและจัดรูปแบบการทำงานที่อำนวยความสะดวก
ในการทำงานที่ไม่ถนัดและ/หรืองานที่มีความเสี่ยง ดังนี้ (1) การสร้างความรู้ความ
เข้าใจในงานที่ไม่ถนัดหรือมีความเสี่ยง โดยกรมต้องมีการจัดเตรียมคู่มือ วิธีการทำงาน แนวทางใน
การแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความผิดพลาด มีผู้รู้ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร คอยช่วยเหลือ ให้ความรู้และ
คำแนะนำแก่บุคลากร (2) ควรเพิ่มบุคลากรหรือมีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน เช่น งาน
พัสดุ งานช่าง งานกฎหมาย ฯลฯ (3) ควรจัดทำฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับงานที่บุคลากรสามารถ
เข้าถึงได้ตลอดเวลาและใช้ร่วมกันได้ในทุกหน่วยงานภาครัฐ (4) ควรสนับสนุนงบประมาณการ
ฝึกอบรมและสื่อการเรียนรู้สำหรับบุคลากร (5) ควรมีคำตอบแทนเพื่อจูงใจผู้ประสานงานจาก
ภายนอกหน่วยงาน ที่ช่วยแบ่งเบาภาระงานของบุคลากร (6) ควรเตรียมความพร้อมทีมงานอย่าง
สม่ำเสมอในแต่ละกิจกรรม มีคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและสนับสนุนสิ่งจำเป็นในการ
ทำงานให้แก่ทีมงาน (7) ควรมีการฝึกสลับหน้าที่การทำงาน (job rotation) เพื่อให้บุคลากร
ทำงานแทนกันได้กรณีเร่งด่วน/ฉุกเฉิน (8) ควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถ
หรือความถนัดของบุคลากร (9) ควรจัดการความรู้ในการทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
เพื่อแปลงความรู้ที่ฝังลึก (tacit knowledge) ให้เป็นความรู้เชิงประจักษ์ (explicit knowledge)
เพื่อที่บุคลากรอื่น ๆ สามารถศึกษาและทำได้เช่นกัน (10) งานใดที่ทางกรมการพัฒนาชุมชน
เชี่ยวชาญแล้ว เช่น โคกหนองนา โมเดล ผลิตภัณฑ์ชุมชน ก็ควรให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน
รับผิดชอบงานนี้ต่อไป และ (11) ควรลดการจัดทำรายงานในรูปแบบเอกสาร แต่เน้นที่การสร้าง
ผลงานเชิงประจักษ์ในพื้นที่แทน

6.3 การสร้างความร่วมมือและให้การช่วยเหลือภายในทีมและจากภายนอก: ทำได้โดย
(1) ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในสาขาต่าง ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันใน
การทำงาน โดยการจัดกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (2) ควรมีการทบทวนอัตรากำลัง
ความเชี่ยวชาญของบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรที่เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ กล้าเสนอตัวในการ
ทำงาน โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ประสานและอาจมีการให้สิ่งจูงใจร่วมด้วย และ (3) การสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เช่น ในระดับพื้นที่ และในหน่วยงานอื่น ๆ ให้เข้ามา
ช่วยเหลือในงานที่นักพัฒนาชุมชนไม่ถนัด โดยผู้บริหารอาจทำการประสานให้ในเบื้องต้น และ/

หรือบุคลากรใช้การสร้างความสนิทสนมแนะนำตัวเพื่อทำความรู้จักและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือในการทำงาน

แนวทางที่ 7 การให้อิสระในการทำงาน โดยการให้อิสระในการคิดวางแผนและดำเนินการทำงานภายใต้ผู้บริหารคอยกำกับติดตามดูแล

คือการให้อิสระบุคลากรในการคิด การวางแผน การรับผิดชอบงาน การดำเนินงาน ภายใต้การให้คำปรึกษาจากผู้บริหารในระดับที่เหมาะสม ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนก่อให้เกิดความไม่สบายใจหรือรู้สึกถูกจับผิดในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกัน ก็ไม่ถูกปล่อยให้ดำเนินงานเองอย่างอิสระเต็มที่ จนก่อให้เกิดความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้งให้ทำงานเพียงลำพัง โดยไม่ได้รับการควบคุมดูแล เนื่องจากบุคลากรมองว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ในการให้คำแนะนำที่มีประโยชน์และช่วยเติมเต็มให้งานพัฒนาชุมชนมีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

แนวทางที่ 8 การจัดการข้อมูลย้อนกลับจากงาน โดยการตั้งสติฟัง พิจารณาข้อเท็จจริง อธิบายชี้แจง และปรับปรุงแก้ไข

การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน หากเป็นคำตำหนิหรือการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ประชาชน บุคลากรส่วนใหญ่จะเสียกำลังใจ เกิดความเครียด ความไม่พอใจบ้าง แต่พอผ่านอารมณ์จุดนี้ไปสักระยะ บุคลากรจะนำคำตำหนิหรือคำวิจารณ์นี้มาพิจารณาว่าเป็นจริงหรือเท็จ หากเป็นจริง บุคลากรจะปรับปรุง หาวิธีการปรับรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้น หากเป็นเท็จ บุคลากรจะพยายามชี้แจง อธิบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ แต่หากอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถอธิบายข้อเท็จจริงได้ บุคลากรจะทำใจปล่อยผ่าน เพราะบุคลากรมีความเชื่อมั่นลึก ๆ ว่าหากเวลาผ่านไปสักระยะ ความจริงจะปรากฏ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะเข้าใจเอง โดยบุคลากรมีวิธีในการเยียวยาความรู้สึกหมดกำลังใจโดยการพยายามเข้าใจความแตกต่างทางความคิดของแต่ละบุคคล บุคลากรจะพยายามเรียนรู้ ปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายให้ได้ และหาวิธีการบริหารอารมณ์ของตนเอง

แนวทางที่ 9 การจัดการความยุติธรรม โดยอาศัยแนวทางการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพิจารณาการประเมินผลต่าง ๆ ที่ชัดเจน มีคณะกรรมการ และอธิบายได้

สามารถทำได้โดย (1) มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งรายบุคคลและรายทีม (2) มีการตั้งคณะกรรมการจากตัวแทนผู้บริหารระดับต่าง ๆ และบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และ/หรือการโยกย้ายบุคลากร (3) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะเน้นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเชิงปริมาณตามตัวชี้วัด และเชิงคุณภาพ เช่น การให้ความช่วยเหลือ การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และควรมีการจูงใจโดยให้คะแนนเพิ่มเติมในงานนโยบายเร่งด่วนหรืองานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากงานหลักด้วย (4) มีการแจ้งผลการประเมินต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบ และมีช่องทางและกระบวนการในการอุทธรณ์ ในกรณีที่บุคลากรไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน มีคณะกรรมการพิจารณาผลการอุทธรณ์แล้วชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร และ (5) บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น จะถูกเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่นของกรมการพัฒนาชุมชนหรือของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนต่อไป เพื่อเป็นการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากร

แนวทางที่ 10 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยการให้กำลังใจ รางวัล และโอกาสแสดงศักยภาพ

ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นมิตร เป็นกันเอง ให้คำแนะนำ รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร ไม่เลือกปฏิบัติ ให้กำลังใจ ให้โอกาสแสดงศักยภาพในการทำงานและการพัฒนาตนเอง มีภาวะผู้นำ เข้าใจความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน วางตนให้น่าเชื่อถือทั้งคำพูดและการกระทำ ติดตามการทำงานในพื้นที่ของบุคลากรด้วยตนเอง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เข้าใจสภาพปัญหาในพื้นที่ และให้คำแนะนำบุคลากรได้ตรงจุด

แนวทางที่ 11 การสนับสนุนผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรเพิ่มเติมเร่งด่วนในด้านตัวเงิน ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะลงพื้นที่ และทุนการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน

ควรมีการบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้ (1) ควรมีการปรับเพิ่มเงินประจำตำแหน่งบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น โดยเฉพาะกรมการปกครอง (2) ควรมีการปรับเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ให้สอดคล้องกับ

สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ และภาระงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบในปัจจุบัน (3) ควรสนับสนุนค่าบริการเติมเงินโทรศัพท์มือถือในการติดต่อประสานงานให้แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนตำบล นักวิชาการจังหวัด และ (4) ควรสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรีให้แก่บุคลากร

แนวทางที่ 12 การจัดการความมั่นคงในการทำงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ มีการอบรมให้ความรู้ หรือมีทีมผู้รู้หรือเจ้าหน้าที่โดยตรงในด้านกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การป้องกันการดำเนินงานผิดกฎระเบียบหรือเกิดความผิดพลาดในการทำงาน เพื่อให้ นักพัฒนาชุมชนมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานควรมีการดำเนินการ ดังนี้ (1) ควร มีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉพาะด้าน โดยเฉพาะงานกฎหมาย งานจัดซื้อจัดจ้าง และงานช่าง ซึ่ง เป็นงานที่บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมการพัฒนาชุมชนไม่ถนัด ให้รับผิดชอบในตำแหน่งดังกล่าว โดยตรงประจำในแต่ละอำเภอ (2) ควรจัดให้มีผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญ คอยให้คำปรึกษาในงานกฎหมาย งานจัดซื้อจัดจ้าง และงานช่าง ให้แก่นักพัฒนาชุมชนในลักษณะของการเป็นที่ปรึกษาประจำ หรือไม่ประจำในหน่วยงาน ที่นักพัฒนาชุมชนสามารถขอคำปรึกษาได้ตลอดเวลา และ (3) ควรมี การฝึกอบรม ประชุม ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบในงานใหม่ให้แก่นักพัฒนาชุมชน และประสาน ภาควิชาหรือช่วยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ที่ถูกต้องเหมาะสมในการทำงานให้แก่ นักพัฒนาชุมชน

แนวทางที่ 13 การสนับสนุนโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ควรมีการขยายกรอบอัตรา ตำแหน่งระดับสูงขึ้นเพิ่มเติม ในการสอบเลื่อนระดับ ข้อสอบควรมีทั้งแบบปรนัยและอัตนัย และ ควรมีโควตาให้แก่บุคลากรอาวุโสในการสอบเลื่อนระดับ และมีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการ เตรียมตัวสอบเลื่อนระดับ

13.1 การขยายกรอบอัตราตำแหน่งระดับสูงขึ้นเพิ่มเติม ดังนี้ (1) ควรมีการขยายกรอบ อัตราตำแหน่งระดับชำนาญพิเศษ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน และผู้ช่วยพัฒนาการอำเภอ เพิ่มขึ้น และ (2) หากเป็นไปได้ ควรปรับให้ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงาน ซึ่งในปัจจุบันอยู่ใน ระดับชำนาญการพิเศษ ให้จัดอยู่ในระดับเชี่ยวชาญแทน

13.2 การสอบเลื่อนระดับ ข้อสอบควรมีทั้งแบบปรนัยและอัตนัย และควรมีโควตาให้ บุคลากรอาวุโสในการเลื่อนระดับ ดังนี้ (1) ในการสอบเลื่อนระดับ แบบทดสอบควรมีทั้งแบบ

ปรนัยเลือกตอบและแบบอัตนัย โดยให้คะแนนในแต่ละส่วนเท่า ๆ กัน เพื่อเป็นการลดอคติของการทดสอบแบบเดิมที่มีเพียงการสอบแบบอัตนัยเพียงแบบเดียว และ (2) ในการสอบเลื่อนระดับควรมีการแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 บุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน อาจให้โควตาร้อยละ 40 โดยบุคลากรกลุ่มนี้ไม่ต้องสอบแข่งขันหรือสอบแข่งขันเฉพาะในกลุ่มของตนเอง และกลุ่มที่ 2 กลุ่มบุคลากรอายุน้อยที่มีประสบการณ์ทำงานไม่นาน อาจให้โควตาร้อยละ 60 จากบุคลากรทั้งหมดที่เข้ารับการคัดเลือก โดยบุคลากรกลุ่มนี้จะสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนระดับเฉพาะในกลุ่มของตนเอง

13.3 การสนับสนุนจากหน่วยงานในการเตรียมตัวสอบเลื่อนระดับ หน่วยงานต้นสังกัดต้องรักษาผลประโยชน์ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่บุคลากร มีการจัดทีมที่เชี่ยวชาญมาช่วยทบทวน แนะนำเนื้อหาความรู้ที่จะใช้ในการสอบ ให้คำแนะนำการจัดเตรียมเอกสารและการเตรียมตัวต่าง ๆ ในการสอบเลื่อนระดับ ตลอดจนการสนับสนุนส่งบุคลากรเข้าประกวดข้าราชการดีเด่น เพื่อได้รับรางวัลไว้สำหรับการพิจารณาเลื่อนระดับ

แนวทางที่ 14 การจัดสภาพการทำงาน ควรมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่และสาธารณูปโภค และบุคลากรและ/หรือทีมสนับสนุน ให้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการทำงาน

14.1 วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการสนับสนุนดังนี้ (1) ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการใช้งาน อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์พกพา แท็บเล็ต เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ กล้องถ่ายภาพ ฯลฯ ที่มีคุณสมบัติรองรับการใช้งานได้จริง สามารถใช้งานได้นาน ไม่ตกgrun อะไหล่หาง่ายและราคาไม่แพง เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง (2) ควรสนับสนุนโทรศัพท์มือถือและระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานและรายงานการทำงานในพื้นที่ได้ตลอดเวลา (3) ควรสนับสนุนโต๊ะและเก้าอี้ทำงานใหม่ ทดแทนโต๊ะและเก้าอี้เดิมที่เก่าหรือชำรุด และ (4) ควรมีระบบฐานข้อมูลส่วนกลางในการจัดเก็บไฟล์เอกสารต่าง ๆ ที่เมื่อบุคลากรส่งไฟล์งานเข้าไปแล้ว ทุกส่วนงานสามารถเข้าถึงไฟล์นั้นได้ตลอดเวลา เพื่อลดปัญหาการส่งรายงานซ้ำซ้อนหลายรอบ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

14.2 อาคารสถานที่และสาธารณูปโภค ควรมีการสนับสนุนดังนี้ (1) ควรจัดให้มีสถานที่ในการเก็บรักษาเอกสารและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อไม่ให้เกิดการชำรุดเสียหาย และเกิดความสะดวกในการนำมาใช้งานในโอกาสต่อไป (2) ควรจัดโซนต่าง ๆ ของ

สำนักงานให้มีพื้นที่ใช้สอยที่เหมาะสมและน่าทำงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น มุมต้อนรับ มุมพักผ่อน ห้องประชุม ห้องเก็บของ เป็นต้น และ (3) ควรมีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศเพิ่มเติมในสำนักงานที่ยังไม่มีเครื่องปรับอากาศหรือเครื่องปรับอากาศเดิมเก่าหรือชำรุด และการสนับสนุนค่าน้ำประปา และค่าไฟฟ้าเพิ่มเติมให้เพียงพอ โดยเฉพาะในช่วงฤดูร้อนที่อากาศร้อนมาก จำเป็นต้องเปิดเครื่องปรับอากาศเป็นเวลานาน และภาระงานในงานปัจจุบันที่เพิ่มขึ้น บุคลากรต้องใช้เวลาในการทำงานในสำนักงานมากกว่าในอดีต

14.3 บุคลากรและ/หรือทีมสนับสนุน กรมการพัฒนาชุมชนควรมีการเพิ่มอัตรากำลังคนที่รับผิดชอบงานโดยตรงในด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ โดยเฉพาะในสำนักงานพัฒนาชุมชนในแต่ละอำเภอ เพื่อให้ นักพัฒนาชุมชนมีเวลาทุ่มเทในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 4

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

4.1.1 ระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน จิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการระลึถึงองค์กรในเชิงบวก ด้านความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร และด้านความเพียรพยายามตามลำดับ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุเฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ย 34,506 บาท/เดือน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนช้านาน บรรจุเป็นข้าราชการ มีรายได้ที่มั่นคง คงอยู่กับองค์กรที่มีความรับผิดชอบที่หลากหลาย ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูงในการทำงาน บุคคลที่คงอยู่กับหน่วยงานนี้ได้ย่อมต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความตั้งใจจริงและความเพียรพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถวางแผนและประสานความร่วมมือในการทำงานกับทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กานต์ธิดา วิวัฒนธณสินชัย (2565) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ ประสิทธิ์

ชัย เดชขำ (2564) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2) จิตลักษณะ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของจิตลักษณะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติและค่านิยมในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุเฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ย 34,506 บาท/เดือน มีระยะเวลาการทำงานคงอยู่กับองค์กรค่อนข้างนาน ตลอดจนได้รับการหล่อหลอมให้มีความนิยมของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนตั้งแต่การอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และอยู่ภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง มีการช่วยเหลือให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงาน ทำให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างนี้มีทัศนคติค่านิยมที่ดีในการทำงาน ยึดกฎระเบียบในการทำงานและการเป็นข้าราชการ มีความมั่นใจในตนเองเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ และวางแผน ดำเนินงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณา บัวเนียม (2564) ที่ศึกษาพบว่า จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ กวีศุภณัฐ วิกรมวาการม, มนตรี วงษ์รักษ์ และวาสิณี ทิพย์ศรี (2564) ที่ศึกษาพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพ มีระดับจิตลักษณะด้านลักษณะมุ่งอนาคต ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูง

3) คุณลักษณะของงาน

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุดในทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุเฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ย 34,506 บาท/เดือน มีระยะเวลาการทำงานคงอยู่กับองค์กรค่อนข้างนาน รับผิดชอบงานของกรมการพัฒนาชุมชนมาหลากหลาย เช่น งาน OTOP งานโคกหนองนา งานกองทุนหมู่บ้าน ฯลฯ ซึ่งเป็นงานที่บูรณาการหลากหลายศาสตร์ เช่น งานด้านวิศวกรรม งานด้านการบริหาร งานด้านการประชาสัมพันธ์ งานด้านการตลาด งานด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ฯลฯ โดยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการจะได้รับคำติชมจากทั้งผู้บริหารและบุคคลภายนอกอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นงานที่มีผลกระทบต่อปากท้องและการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญมณี ศรีประหลาด และสุรวี ศุนาลัย (2565) ศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ ณัฏชา ธงชัย (2563) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับดี

4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุเฉลี่ย 45 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ย 34,506 บาท/เดือน ซึ่งการเป็นข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและรายทีม มีตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติที่ชัดเจน และมีช่องทางให้บุคลากรสามารถอุทธรณ์ได้ บุคลากรมีการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง ผู้บังคับบัญชาคอยให้การสนับสนุน เช่น ให้กำลังใจ สอนแนะ ให้คำปรึกษา และคอยสนับสนุนให้โอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สภาพการทำงาน อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์มีไว้บริการบุคลากร และบุคลากรมีรายได้ เช่น เงินประจำตำแหน่ง และเบี้ยเลี้ยง ที่อาจไม่สูงมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ แต่ก็ดีกว่าการทำงานเอกชนซึ่งมีความมั่นคงน้อยกว่าการรับ

ราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพงษ์ เพชร (2561) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซี จำกัด มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและในรายด้าน และเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ ญาณิศา เพื่อนพะ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2562) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4.1.2 ผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 เพื่อศึกษาผลกระทบของจิตลักษณะ คุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ได้แก่ (1) จิตลักษณะ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ทศคติและค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสเติบโตในสายอาชีพ และสภาพการทำงาน ในขณะที่คุณลักษณะของงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับจากงาน มีผลกระทบเชิงลบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้ร้อยละ 88.4 ซึ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณมีความสอดคล้องและยืนยันความเป็นเหตุผลได้จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพทุกประเด็น โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1) จิตลักษณะ ประกอบด้วย ทศนคติและค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐรา วรรณสุข และวาสิตา บุญสาธ (2565) ที่ศึกษาพบว่า ความเชื่อในตนเอง ผู้อื่น และสถานการณ์ ความคิดในเชิงบวกและความรู้สึกเชิงบวก และการกระทำในเชิงบวก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงานโรงแรม เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ กวีศุภณัฐ ภิรมวยากรณ์, มนตรี วงษ์รักษ์ และวาสิณี ทิพย์ศร (2564) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมจิตสาธารณะ และผลงานวิจัยของ ณภัทร วุฒธะพันธ์ และจิระประภา อัครบวร (2560) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอุดมการณ์ส่วนตัว ประกอบด้วย ความสมบูรณ์ของชีวิต คุณค่าและทัศนคติส่วนบุคคล ความเชี่ยวชาญของตนเอง การให้ความช่วยเหลือ และความสำนึกในหน้าที่การจัดการคณะ ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า (1) ทศนคติและค่านิยมในการพัฒนาชุมชน อาทิเช่น ชื่นชม กล้าหาญ สร้างสรรค์ ใฝ่รู้ เอื้ออาทร เป็นกรอบแนวคิดที่ฝังอยู่ในตัวบุคลากรผ่านการปลูกฝัง หล่อหลอม ฝึกอบรมตั้งแต่แรกเริ่มเข้าทำงาน (2) การมีเหตุผลเชิงจริยธรรม อาทิเช่น ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย ข้าราชการ การใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดความสบายใจในการทำงาน คนในชุมชนเชื่อใจ ให้การยอมรับ และร่วมมือในการทำงาน (3) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน การมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน การวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ การลำดับขั้นตอนการทำงานล่วงหน้า การศึกษาคู่มือในการทำงาน การกำหนดแนวทางป้องกันหรือแก้ไข ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า การประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน และถอดบทเรียนสิ่งที่สำเร็จและสิ่งที่ล้มเหลวจากการดำเนินงานตามแผนเพื่อนำไปปรับใช้ในโอกาสต่อไป (4) ความเชื่ออำนาจในตน อาทิเช่น ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้ การแสดงบุคลิกภาพที่ดีในการสร้างความประทับใจ แรกพบต่อผู้อื่น การมีความรู้และแม่นยำในหลักการทำงาน การมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในงาน การศึกษาข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ การได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย และ (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาทิเช่น ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความอดทน ความเพียรพยายาม และการวางแผนการทำงานที่ตอบสนองต่อตัวชีวิตตามเป้าหมาย ช่วยให้บุคลากรขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนได้ประสบความสำเร็จ

2) คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับจากงาน มีผลกระทบเชิงลบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิเช่น ผลงานวิจัยของ Nie, Tian, Cai and Yan (2023) ที่ศึกษาพบว่า เมื่อควบคุมตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอุตสาหกรรม พบว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และความสำคัญของงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดแจงในงาน และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และผลงานวิจัยของ Peyton and Zigarmi (2021) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีคุณค่า ความหลากหลายของงาน และความสมดุลของภาระงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ในด้านข้อมูลย้อนกลับ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเชิงบวก (harmonious passion) และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเชิงบวกมีผลกระทบเชิงบวกต่อความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร โดยสาเหตุที่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมา อาจเนื่องมาจาก บริบทงานพัฒนาชุมชนมีความพิเศษเฉพาะกว่างานอื่น ๆ ทั่วไปในแง่ที่ว่า งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทั้งงานเอกสาร และงานลงพื้นที่ มีการรับงานนโยบายใหม่ ๆ จากรัฐบาลมาตลอด บุคลากรต้องทำงานที่ไม่ตรงกับศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษามา อาทิเช่น งานโคกหนองนา ซึ่งอาศัยความรู้ทางวิศวกรรมค่อนข้างมาก แต่บุคลากรของกรมส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางสายสังคมศาสตร์ หรืองานที่ต้องอาศัยความรู้ทางกฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น การต้องทำงานแข่งกับเวลา ได้รับการติดตาม ตรวจสอบ วิชาการวิจารณ์ผลการดำเนินงานในวงกว้าง ส่งผลให้บางครั้งบุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าหรือท้อแท้ในการทำงานพัฒนาชุมชน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ลงมือศึกษาและเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ มีความคุ้นชินกับงานที่หลากหลายไปเรื่อย ๆ ตลอดจนทางกรมได้หาทางช่วยเหลือโดยการออกแบบงานและประสานงานให้ผู้ที่มีความรู้ทางงานเฉพาะด้านเข้ามาช่วยสนับสนุน บุคลากรก็สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสเติบโตในสายอาชีพ และสภาพการทำงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรรศนีย์ บุญยทรรศนีย์ และวาสิตา บุญสาธ (2566) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ ประกอบด้วย งานที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ การคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน การมีบุคคลต้นแบบ การมีเครื่องมือรักษาตามที่ต้องการ ความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน การมีอำนาจตัดสินใจ การได้รับการขอบคุณ ยอมรับ และชื่นชม และ

คำตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ ตริตทิพย์ ขันดี และวาสิตา บุญสาธ (2562) ได้ทำการศึกษาพบว่า กลุ่มปัจจัยด้านองค์การ ที่ทำให้วิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และสิ่งจูงใจ และผลงานวิจัยของ Chen (2022) ได้ทำการศึกษาพบว่า การพัฒนาทางวิชาชีพ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน โดยผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า (1) ความยุติธรรม อาทิเช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือให้ความดีความชอบแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม มีเกณฑ์การวัดผลการประเมินที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายงานพัฒนาชุมชน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส อธิบายได้ ได้รับการยอมรับจากผู้ถูกประเมิน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม มีผลต่อขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และพลังขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนาชุมชนของบุคลากร (2) การสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา อาทิเช่น การเข้าใจ การส่งเสริม การสนับสนุน การให้ความรู้ การให้แนวคิดหรือแนวทาง การช่วยวางแผนในการทำงาน การเอื้ออำนาจ การช่วยเหลือในการประสานงาน การสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ การชมเชย การยอมรับในผลงานของบุคลากร การรับฟังและสนับสนุนให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้น และการทำงานราบรื่นขึ้น (3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ อาทิเช่น การได้รับการเลื่อนเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอปีละ 2 ครั้ง เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เงินเดือนและสวัสดิการทัดเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่ายานพาหนะ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความพึงพอใจต่อความสมเหตุสมผลของเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับการปรับเพิ่มขึ้น การพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในผลงานที่บุคลากรลงมือทำ บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีแรงบันดาลใจ และพลังขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนาชุมชน (4) ความมั่นคงในการทำงานพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย (4.1) การเกษียณอายุงาน 60 ปี ส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมองว่ามีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพ (4.2) การได้รับคำตอบแทนที่มั่นคง เมื่อเปรียบเทียบกับงานเอกชนอื่น ๆ ส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจและพลังขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนาชุมชน และ (4.3) การได้อยู่กับครอบครัวที่ต่างจังหวัดหรือภูมิลำเนาของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและทุ่มเทในการทำงานพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่ (5) โอกาสเติบโตในสายอาชีพ อาทิเช่น การขยายอัตราตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การมองเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการก้าวหน้าทางอาชีพ การได้รับการสนับสนุนให้โอกาสในการแสดงศักยภาพและผลงานจาก

ผู้บังคับบัญชา การกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการก้าวไปตามเส้นทางอาชีพของแต่ละบุคคล ความตั้งใจอยากเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากร และ (6) การสนับสนุนสภาพการทำงานที่ดี ประกอบด้วย (6.1) วัสดุอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ/พกพาที่ทันสมัย ระบบอินเทอร์เน็ต ข้อมูลสารสนเทศ แอปพลิเคชันที่จำเป็นในการทำงาน และ (6.2) สถานที่ทำงานที่มีพื้นที่ใช้สอยที่เพียงพอต่อการทำงานและการให้บริการประชาชน มีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ ตกแต่งสวยงาม อุดมภูมิห้องที่เย็นสบาย มีผลต่อสมาธิในการทำงาน สุขภาพกาย แรงจูงใจ กำลังใจ และพลังขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนาชุมชนของบุคลากร

4.1.3 แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า แนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย มี 14 แนวทาง ได้แก่ 1) การสร้างเสริมทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน โดยการกล่อมเกลา ฝึกอบรม การมีพี่เลี้ยงและทีม และการสร้างบรรยากาศที่เน้นย้ำให้บุคลากรระลึกถึงค่านิยมในการทำงานอยู่เสมอ 2) การสร้างเสริมเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและการประกวดแข่งขันให้รางวัลบุคลากรต้นแบบ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ 3) การสร้างเสริมการมุ่งอนาคตและควบคุมตน โดยการปฏิบัติโดยยึดกฎระเบียบ ลำดับขั้นตอน และคู่มือในการทำงาน มีการประชุม การถอดบทเรียน ตลอดจนการให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำงาน 4) การสร้างเสริมความเชื่ออำนาจในตน โดยการฝึกอบรม การมีพี่เลี้ยงและทีม การสนับสนุนให้แสดงศักยภาพและความคิดเห็น และการพัฒนาตนเอง 5) การสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการวางแผน กำหนดตัวชี้วัด ลงมือปฏิบัติ ติดตามผล และถอดบทเรียน โดยเป้าหมายการทำงานควบคู่ไปกับเป้าหมายทางอาชีพ มีการประกวดแข่งขันเพื่อจูงใจในการทำงาน 6) การบริหารงานที่ต้องอาศัยความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน

ความสำคัญของงาน โดยอาศัย การปลูกฝัง/ปรับทัศนคติ และการให้กำลังใจในการทำงาน การบริหารงานและจัดรูปแบบการทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ไม่กดดันและ/หรืองานที่มีความเสี่ยง และการสร้างความร่วมมือและให้การช่วยเหลือภายในทีมและจากภายนอก 7) การให้อิสระในการทำงาน โดยการให้อิสระในการคิดวางแผนและดำเนินการทำงานภายใต้ผู้บริหารคอยกำกับติดตามดูแล 8) การจัดการข้อมูลย้อนกลับจากงาน โดยการตั้งสติฟัง พิจารณาข้อเท็จจริง อธิบายชี้แจง และปรับปรุงแก้ไข 9) การจัดการความยุติธรรม โดยอาศัยแนวทางการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพิจารณาการประเมินผลต่าง ๆ ที่ชัดเจน มีคณะกรรมการ และอธิบายได้ 10) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยการให้กำลังใจ รางวัล และโอกาสแสดงศักยภาพ 11) การสนับสนุนผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรเพิ่มเติมแรงจูงใจในด้านตัวเงิน ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะลงพื้นที่ และทุนการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน 12) การจัดการความมั่นคงในการทำงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีการอบรมให้ความรู้ หรือมีทีมผู้รู้หรือเจ้าหน้าที่โดยตรงในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 13) การสนับสนุนโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ควรมีการขยายกรอบอัตราตำแหน่งระดับสูงขึ้นเพิ่มเติม ในการสอบเลื่อนระดับ ข้อสอบควรมีทั้งแบบปรนัยและอัตนัย และควรมีโควตาให้แก่บุคลากรอาวุโสในการสอบเลื่อนระดับ และมีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการเตรียมตัวสอบเลื่อนระดับ และ 14) การจัดสภาพการทำงาน ควรมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่และสาธารณูปโภค และบุคลากรและ/หรือทีมสนับสนุนให้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการทำงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ญัฐฐา วรรณสุข และวาสิตา บุญสาธ (2565) ที่ศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้อื่น และสถานการณ์ ความคิดในเชิงบวกและความรู้สึกเชิงบวก และการกระทำในเชิงบวก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงานโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ ทรรศนีย์ บุญยทรรศนีย์ และวาสิตา บุญสาธ (2566) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ ประกอบด้วย งานที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ การคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน การมีบุคคลต้นแบบ การมีเครื่องมือรักษาตามที่ต้องการ ความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน การมีอำนาจตัดสินใจ การได้รับการขอบคุณ ยอมรับ และชื่นชม และค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ ตรทิพย์ ขันดี และวาสิตา บุญสาธ (2562) ที่ศึกษาพบว่า กลุ่มปัจจัยด้านองค์การ ที่ทำให้วิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และสิ่งจูงใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแนวทางทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทยทั้ง 14 แนวทาง จากงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาได้เคยเสนอแนะมา โดยแนวทางที่ได้จากงานวิจัยนี้เป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อบริบทของกรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ของประเทศไทย

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยนี้ สามารถกำหนดเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดังนี้

1) ควรมีการพิจารณากำหนดนโยบายในการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในส่วนของเงินประจำตำแหน่ง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง และทุนการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

2) ควรมีการพิจารณากำหนดนโยบายในการรับงานของกรมการพัฒนาชุมชน โดยงานที่เคยทำประสบความสำเร็จและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญแล้ว ให้คงไว้เป็นงานหลักเพื่อแสดงให้เห็นอัตลักษณ์ของงานพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง ในขณะเดียวกันหากเป็นงานนโยบายใหม่ ๆ ควรมีการพิจารณาในการรับงานนั้น ๆ ในปริมาณที่เหมาะสมกับจำนวนและศักยภาพของบุคลากรของกรม

3) ควรมีการพิจารณาปรับนโยบายในการขยายกรอบอัตราตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้น เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางราชการมากขึ้น ตลอดจนการจัดสอบเลื่อนระดับควรมีการสอบทั้งแบบปรนัยและอัตนัย และมีการแบ่งสัดส่วนบุคลากรในการสอบเลื่อนระดับ เช่น ข้าราชการพิเศษ โดยอาจเป็นการให้โควตาบุคลากรรุ่นอายุ 48 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 40 และบุคลากรรุ่นอายุต่ำกว่า 48 ปี ร้อยละ 60 เนื่องจากบุคลากรกลุ่มที่อายุมากกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมานาน แต่อาจจะไม่สามารถสอบแข่งขันสู้บุคลากรกลุ่มที่อายุน้อยกว่าได้ เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มได้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางราชการ มีแรงกายแรงใจในการทำงานพัฒนาชุมชนต่อไป

4) ควรมีการพิจารณากำหนดนโยบายในการสนับสนุนด้านสาธารณูปโภคและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร สามารถใช้ทำงานได้จริง และลดการเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงลง

4.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยนี้ สามารถกำหนดเป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

1) ควรสร้างเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น การสร้างกลุ่มไม่เป็นทางการในการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน การทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง น้องสอนพี่ในเรื่องเทคโนโลยี พี่สอนน้องในเรื่องการลงพื้นที่ การเป็นกำลังใจให้กันและกัน เมื่อเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนผู้บริหารคอยดูแลให้คำปรึกษาแนะนำบุคลากรอย่างเป็นกันเอง ลดช่องว่างความเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาลง

2) ควรสนับสนุนการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน และการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการประชุม ชี้แจง อบรม จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อหล่อหลอมบุคลากรทุกคนในหน่วยงานให้สามารถทำงานร่วมกันได้โดยไร้ช่องว่างระหว่างวัย

3) ควรมีการทบทวนคลังทักษะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และดึงบุคลากรที่มีความสามารถในด้านที่ต้องการมาทำงานเฉพาะกิจร่วมกัน อาจเป็นในรูปแบบทีมที่ไม่เป็นทางการ โดยผู้บังคับบัญชารับทราบ ให้การสนับสนุน และพิจารณาให้ความดีความชอบแก่บุคลากรที่ทำงานนี้ เพื่อเป็นการสร้างเสริมความกล้าแสดงออก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบูรณาการการทำงานร่วมกัน และมีการถอดบทเรียนจากการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้เชิงประจักษ์ เช่น คู่มือ รูปแบบ วิธีการทำงาน เพื่อถ่ายทอดให้บุคลากรอื่น ๆ ได้เรียนรู้และพัฒนาการทำงานในโอกาสต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ควรมีการสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้แก่บุคลากรได้ทันเวลา

4.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ สามารถให้ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังต่อไปนี้

1) เนื่องจากการวิจัยนี้ศึกษาพบว่ามีลักษณะและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน ในขณะที่คุณลักษณะของงานมีผลกระทบเชิงลบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชน โดยตัวแปรอิสระ

ทั้งหมดนี้สามารถพยากรณ์ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาชุมชนของบุคลากร
กรมการพัฒนาชุมชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้ร้อยละ 88.4 ดังนั้น
ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำตัวแปรอื่น ๆ มาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาเพิ่มเติมด้วย

2) การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการ
พัฒนาชุมชนของบุคลากรกรมการพัฒนาชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2
ของประเทศไทย ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจจะขยายขอบเขตของการวิจัย โดย
ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของกรมการพัฒนาชุมชนในภาคต่าง ๆ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น
ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษานี้หรือพัฒนาต่อยอดจากผลการศึกษานี้ได้ต่อไป เพื่อเป็นการ
เสนอแนวทางในการสร้างเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบท
ของหน่วยงานต่าง ๆ ในวงกว้างในอนาคต

3) ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นปัญหาเร่งด่วนของกรมการพัฒนาชุมชน ตัวอย่างเช่น
การหาแนวทางการประสานความร่วมมือและส่งเสริมความรู้การพัฒนาชุมชนจากกลุ่มบุคลากร
รุ่นเก่าไปยังกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ เนื่องจากกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่จะเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในการ
ทำงาน แต่ยังมีประสบการณ์ในการลงพื้นที่และหาสาเหตุของปัญหาในพื้นที่ ซึ่งกลุ่มบุคลากรรุ่น
เก่าจะใช้ทฤษฎีจุดคานงัดในการหาสาเหตุและแก้ปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งหากสามารถหาแนวทางใน
การประสานความร่วมมือและส่งเสริมความรู้จากรุ่นสู่รุ่นได้ บุคลากรรุ่นใหม่ก็จะมีศักยภาพใน
การพัฒนาชุมชนที่ครบถ้วนทั้งในด้านการวิเคราะห์ปัญหาในพื้นที่ การลงมือปฏิบัติจริง และการใช้
เทคโนโลยีในการทำงานพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2566). **แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย**. กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- กฤษณา บัวเนียม. (2564). จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1. **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง**. การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กานต์ธิดา วิวัฒนสินชัย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์. **สารนิพนธ์**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กวีศุภณัฐ วิกรมยากรรม, มนตรี วงษ์รักษ์ และวาสนี ทิพย์ศรี. (2564). การศึกษาจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขต กรุงเทพฯ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. 12(2): 201-219.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ญาณิศา เผื่อนเพาะ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของพนักงาน: บทบาทการเป็นตัวแปรแทรกของบรรยากาศการมอบอำนาจและการมอบอำนาจด้านจิตใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 12(5): 283-303.
- ณนัท แดงสังวาล และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ที่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 12(6): 12-34.

- ณภัทร วุฒธะพันธ์ และจิระประภา อัครบวร. (2560). การพัฒนาปัจจัยด้านการจัดการคณะที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย: การวิจัยเชิงคุณภาพ. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**. 57(2): 142-172.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. **สารนิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.
- ณัฐชา วรรณสุข. (2563). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน การคิดเชิงบวก และระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงานโรงแรมชั้นนำเทียบเท่าโรงแรมระดับ 4-5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**.
- ดวงเดือน พันธุนาวิน. (2543). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตรีทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาธ. (2562). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก กรณีศึกษาบริษัทรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 45(1): 171-199.
- ทรรศนีย์ บุญยทรรศนีย์ และวาสิตา บุญสาธ. (2566). ความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. 18(1): 1-18.
- ธันย ทองอู่ และอนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. 15(1): 61-73.
- เนติยา แจ่มทิม และจารุวรรณ สอนงญาติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข. **วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. 11(1): 51-62.

เบญจา ยอดดำเนิน-แอ๊ดติงส์ และกาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2552). **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิง**

คุณภาพ: การจัดการข้อมูล การตีความ และการหาความหมาย. นครปฐม: สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2564). **โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของความมุ่งมั่น**
ทุ่มเทในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร. ปริญญานิพนธ์. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มนเสษฐ ประชาศิลป์ชัย. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ การถ่ายทอดทางสังคม**
ในองค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่ง
หนึ่ง. วิทยานิพนธ์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภคภักดิ์ สังขะสุนทร และวาสิตา บุญสาธ. (2558). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลัง**
ขับเคลื่อนในวิชาชีพบุคคล: กรณีศึกษาบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วารสาร
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. 7(2): 43-69.

ยุพเรศ มาตาทิทักษ์, อาริรัตน์ ขำอยู่ และนุจรี ไชยมงคล. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่าง**
เรียนรู้ตลอดชีวิต คุณลักษณะของงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดชลบุรี. วารสารแพทย์นาวิ. 46(2): 416-427.

ราตรี แสงจันทร์ และวาสิตา บุญสาธ. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมให้**
พนักงานเจนเนอเรชันวายเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และรักษาคณ
แก่นให้คงอยู่กับองค์กร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. 7(2): 20-42.

วรรณะ บรรจง, ธงชัย เครือหงษ์, อภิชาติ พัฒนวิริยะพิศาล และศิริโรจน์ พิमान. (2558). **ตัว**
ทำนายที่สำคัญที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์.
8(1): 21-31.

วาสนา ขานฉนวน. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรัก**
ในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร. สาร
นิพนธ์. ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมพงษ์ เพชชี. (2561). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น**
สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด.
การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.

- สุภางค์ จันทวานิช. (2559). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญมณี ศรีประหลาด และสุรวี คุนาลัย. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวายใน กรุงเทพมหานคร. **วารสารสุทธิปริทัศน์**. 36(2): 134-149.
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม แห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. **วิทยานิพนธ์**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Baldwin, T. T., Bommer, W. H. and Rubin, R. S. (2021). **Organizational Behavior: Real Solutions to Real Challenges**. New York: McGraw-Hill Education.
- Chen, S. (2022). Off-stages Heroes: The Antecedents and Consequences of Job Passion among Civil Aviation Maintenance Crew. **The International Journal of Aerospace Psychology**. 32(2-3): 95-113.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J. and Graham, W. F. (1989). Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. **Educational Evaluation and Policy Analysis**. 11(3): 255-274.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2019). **Multivariate Data Analysis**. 8th ed. Hampshire: Cengage Learning EMEA.
- Nie, T., Tian, M., Cai, M. and Yan, Q. (2023). Job Autonomy and Work Meaning: Drivers of Employee Job-crafting Behaviors in the VUCA Times. **Behavioral Sciences**. 13(6): 493-508.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. and Wright, P. M. (2020). **Fundamentals of Human Resource Management**. 8th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Peyton, P. and Zigarmi, D. (2021). Employee Perceptions of Their Work Environment, Work Passion, and Work Intentions: A Replication Study Using Three Samples. **Business Research Quarterly**. Retrieved 22 August, 2023, from DOI: 10.1177/23409444211002210.

- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2018). **Essentials of Organizational Behavior**. 14th ed. Essex: Pearson Education.
- Virunhagarun, N. (2016). Factors Leading to Work Passion for Successors in SMEs Family Business. **Dissertation**. Doctor of Philosophy (Human Resource Development) National Institute of Development Administration.
- Yamane, T. (1973). **Statistics, an Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ

ประวัติการศึกษา

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีสำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2545

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปีสำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2550

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ปีสำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2557

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (วิชาการ)
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

