

แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี
ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

MOTIVATION OF WOMEN DEVELOPMENT COMMITTEE FOR
PARTICIPATION IN WOMEN DEVELOPMENT ACTIVITIES
IN SARAPEE DISTRICT, CHIANGMAI PROVINCE



นางแสงมณี หาญภักดีสกุล

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
พ.ศ. 2544

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพัฒนา)

ปริญญา

บริหารการพัฒนา

ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

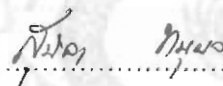
เรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี
ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

MOTIVATION OF WOMEN DEVELOPMENT COMMITTEE FOR PARTICIPATION IN
WOMEN DEVELOPMENT ACTIVITIES IN SARAPHEE DISTRICT, CHIANGMAI PROVINCE

นามผู้วิจัย นางแสงมณี หาญภักดีสกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

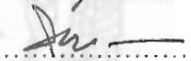
ประธานกรรมการที่ปรึกษา


.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล)

วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

กรรมการที่ปรึกษา


.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล)

วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

กรรมการที่ปรึกษา


.....

(อาจารย์ทรงศักดิ์ กุ๋นน้อย)

วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

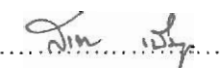
หัวหน้าภาควิชา


.....

(อาจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

วันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....

(อาจารย์สราญ เพิ่มพูล)

ประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 23 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ ความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา

แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี

ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

โดย

นางแสงมณี หาญภักดีสกุล

พฤษภาคม 2544

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุณิลา ทนุผล

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนา สตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงชนิดของ แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัด เชียงใหม่ 3) เพื่อทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีอันเนื่อง มาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีใน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอ สารภี จำนวน 204 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบ สัมภาษณ์ที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหาและความเป็นปรนัย การดำเนินการเก็บข้อมูลได้ ดำเนินการระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2544 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุโดยเฉลี่ย 46 ปี ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาระดับ ประถมศึกษาตอนต้น มีรายได้เฉลี่ย 143,739 บาทต่อปี มีแรงงานที่สามารถหารายได้ช่วยเหลือ ครอบครัวเฉลี่ยครอบครัวละ 2 คน ส่วนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ยครอบครัวละ 4 คน โดย ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีประสบการณ์การฝึกอบรมและติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ซึ่งมีจำนวน ครั้งในการอบรมเฉลี่ย 5 ครั้ง และมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนโดยเฉลี่ย 4 ครั้งต่อปี

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีพบว่าผู้ให้ข้อมูล มีเหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี คือ เพื่อจะสามารถได้รับค่าตอบแทนจากการเป็น คณะกรรมการ ส่วนความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี คือ ต้องการนำสิทธิจาก ตำแหน่งไปสนับสนุนกิจกรรมของตนเองและครอบครัว และความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่ คณะกรรมการพัฒนาสตรี คือ ความพอใจในโล่เกียรติยศจากการได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้หญิง เก่ง ซึ่งทั้ง 3 ประเด็นจัดว่าเป็นแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ จากผลการวิจัยในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็น พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ มีแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุที่ผลักดันในการเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาสตรี รองลงมามีแรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ یتตามลำดับ

สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา สตรีอื่นเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูลนั้น ผลการทดสอบพบว่า ความแตกต่างของรายได้มีผลให้เกิดความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจใน การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ส่วนความแตกต่างในอายุ ระดับการศึกษา สมาชิกในครอบครัว จำนวนแรงงานในครอบครัว ประสบการณ์การฝึกอบรมและจำนวนครั้งในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน ไม่มีผลให้เกิดความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจแต่อย่างใด

ABSTRACT

Abstract of the special problem submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Art in Development Administration

MOTIVATION OF WOMEN DEVELOPMENT COMMITTEE FOR PARTICIPATION
IN WOMEN DEVELOPMENT ACTIVITIES IN SARAPEE DISTRICT,
CHIANGMAI PROVINCE

By

SANGMANEE HANPAKDEESAKUL

NOVEMBER 2001

Chairman: Associate Professor Dr. Sunila Thanupon

Department/Faculty: Department of Agricultural Extension, Faculty of Agricultural Business

This study was conducted with the following objectives: 1) to determine the personal and socio-economic characteristics of the women development committee in Sarapee district, Chiang Mai province; 2) to study the types of motivation for their participation in women development activities; and, 3) to test the differences of the various types of this motivation based on their different personality and socio-economic characteristics. Data respondents for this study consisted of 204 non-randomized members of the Sarapee Women Development Committee. Data collection was done through the use of pre-tested questionnaires and conducted from April to June 2001. Data was later analyzed using the computer software packaged program for the social science research.

Results of the study showed that data respondents were 46 years on the average age. Most of them had only reached the early primary school levels. They had an average annual income of 143,739 baht per year and they had an average of two household labors for income generation while their household consisted of four members. All respondents had training

experience at an average of five times and had contacts with the community development officers an average of four times a year.

According to the different types of motivation for participation in women development activities (before, during, and after the period of being a women development committee), the results of the study showed that the pay they earned tended to be the highest motivating factor. There were also the materialistic motivation. The other motivations were reputation, achievement and social relationship, respectively.

The testing of differences in the various types of motivation for participation in women development activities, was mainly based on the differences in the personality and socio-economic characteristics of the data respondents. The results of the study showed that differences in their household income was the motivation to participate in women development activities. Meanwhile the differences in age, education, number of household members, household labor, training experience, income and the frequency of contacting the community development officers did not affect to their motivation.

กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนุผล และอาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ข้าพเจ้า จนสามารถประสบความสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณกาญจนา กุลคิดก พัฒนาการอำเภอสารภี และคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภีทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าพเจ้า ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณ คุณพรรณ คำปวน คุณเสาวนีย์ คำปวน นักวิชาการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสันกำแพง ที่ได้ช่วยเหลือแนะนำในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณไพฑูรย์ หาญภักดีสกุล พร้อมด้วยเด็กหญิงณัฐกานต์ หาญภักดีสกุล เด็กหญิงพิศุภางค์ หาญภักดีสกุล สามีและบุตรทั้งสอง ที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าในการทำการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จเรียบร้อยตามความมุ่งหวังทุกประการ

แสงมณี หาญภักดีสกุล

พฤษภาคม 2544

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
APSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
กิจกรรมการพัฒนาศตริภายใต้การดำเนินงานของกรมการพัฒนชุมชน	7
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	16
ภาคสรุป	28
สมมุติฐานการวิจัย	29
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	30
สถานที่ดำเนินการ	30
ผู้ให้ข้อมูล	31
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การทดสอบเครื่องมือ	33
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	35
ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรี ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่	35
แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี ในอำเภอสารภี	43
เหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี	44
ความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี	47
ความพอใจหลังจากการเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี	50
การทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาสตรีอันเนื่องมาจากความแตกต่าง ในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรี ในอำเภอสารภี	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	62
สรุปผลการวิจัย	62
ข้อเสนอแนะ	64
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	66
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	70
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	71
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	75

สารบัญตาราง

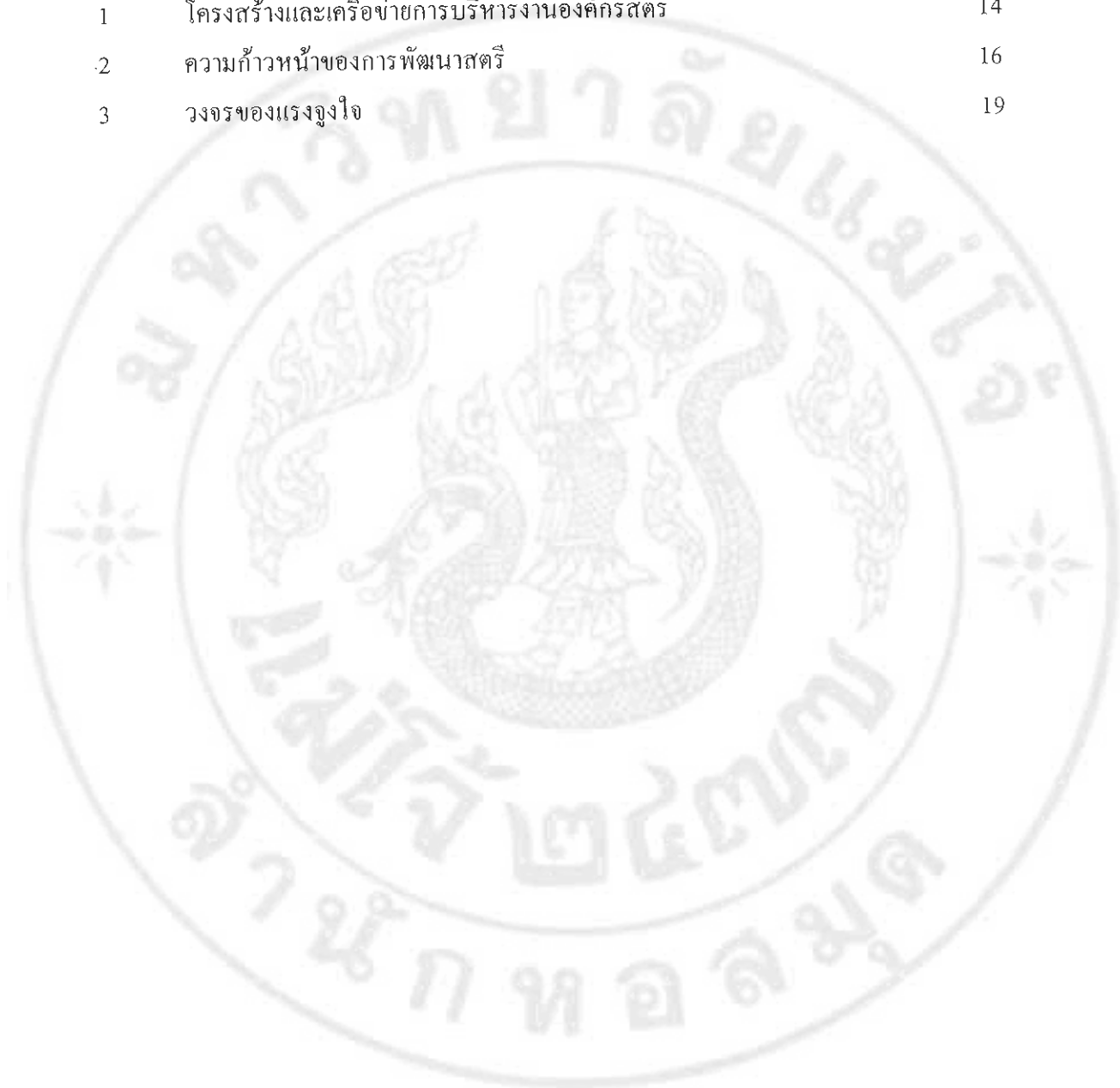
ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	37
2	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ	39
3	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางสังคม	42
4	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลที่เข้ามาเป็น คณะกรรมการพัฒนาสตรี	46
5	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามชนิดของแรงจูงใจที่เป็น เหตุผลหลักดันให้เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี	47
6	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามความต้องการเมื่อเข้ามา เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี	49
7	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ ที่ผลักดันให้มีความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี	50
8	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ ที่ผลักดันให้มีความพอใจหลังจากทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี	52
9	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ ที่ผลักดันให้มีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี	53
10	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรี ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่	54
11	ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างในอายุ	55
12	ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างในระดับการศึกษา	56
13	ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างของรายได้	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างของจำนวนแรงงานในครอบครัว	58
15	ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างของจำนวนสมาชิกในครอบครัว	59
16	ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างของประสบการณ์ การฝึกอบรม	60
17	ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	61

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างและเครือข่ายการบริหารงานองค์กรสตรี	14
2	ความก้าวหน้าของการพัฒนาสตรี	16
3	วงจรของแรงจูงใจ	19



บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

การพัฒนาสตรีเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ที่มีฐานความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ประชากรยากจนได้รับส่วนแบ่งจากการใช้ทรัพยากร และมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสตรีระยะแรกได้นำหลักการของแนวคิดสตรีในการพัฒนาที่สตรีต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเสมอภาคกับบุรุษซึ่งไม่ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาสตรีในปัจจุบันได้นำแนวคิดวิเคราะห์บทบาทหญิงชายกับการพัฒนาเป็นกรอบในการดำเนินงานมีคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาสตรี และมีสตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาอย่างชัดเจน ตามนโยบายและแผนงานหลัก สตรีระยะยาว (พ.ศ.2535-พ.ศ.2554) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ลธ. ต้นจริยภรณ์, 2543: 10)

การพัฒนาตามนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา สตรีจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์กรสตรีเข้มแข็งมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีกิจกรรมเพื่อสังคม มีกองทุนพัฒนาสตรี พัฒนาศักยภาพของสตรีด้านความเป็นผู้นำ และสร้างเครือข่ายองค์กรสตรี เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ “การดำเนินงานพัฒนาสตรี” จึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และร่วมกันดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐบาล เอกชน และประชาชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2537: 1) ทิศทางในการปฏิบัติงานของสตรีจึงมีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างยิ่งในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สตรีไทยจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และประพฤติปฏิบัติตนที่นำไปสู่ความเจริญอย่างแท้จริง โดยไม่หลงไปนิยมวัตถุแต่พยายามรักษาเอกลักษณ์ของไทยซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรมให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ในปี พ.ศ.2543 กรมการพัฒนาชุมชน มุ่งเน้นการเสริมสร้างความ

เป็นผู้นำให้แก่สตรี โดยมีกิจกรรมการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรี การส่งเสริมอาชีพ พัฒนาสถาบันครอบครัว และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พจน์ พรหมจิตต์, 2543: 11-13) ในการดำเนินงานพัฒนาสตรีได้ใช้หลักการพัฒนาชุมชน ที่ให้สตรีมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างให้มากที่สุด โดยเป็นผู้ตัดสินใจปฏิบัติด้วยตนเองซึ่งเป็นความต้องการของเขา การที่เขามีส่วนร่วมนั้น ทำให้เขามีโอกาสพัฒนาตนเองยิ่งขึ้น การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสามารถ ความเป็นเจ้าของและสร้างนิสัยในการทำงานร่วมกัน (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2533: 56)

กระทรวงมหาดไทยโดยกรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีในแต่ละระดับ เพื่อเป็นแกนนำในการคิด การตัดสินใจ การวางแผนแก้ไขปัญหาชนบทและการพัฒนาสตรี ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบและอนุมัติประกาศใช้ปฎิญญาสตรีไทย เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2537 โดยให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ สื่อมวลชนและประชาชนร่วมมือกันในการพัฒนาสตรี และออกกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรี มี 4 ระดับคือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.), คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสด.), คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) และคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) นอกจากนี้กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดนโยบายการพัฒนาสตรีเพื่อให้สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และด้านสิ่งแวดล้อม และสนองนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงมหาดไทย คือ ปากท้อง พร้อม ปลอดภัย และก้าวไกลทางการเมือง เพื่อให้องค์กรสตรีทุกระดับสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน (มาลี เขียนประเสริฐ, 2543 : 14-17)

ปัญหาการวิจัย

(Research Problem)

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินงานพัฒนาสตรีโดยเฉพาะสตรีในชนบทมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2505 โดยมีการรวมกลุ่มสตรีในหมู่บ้านที่สมัครใจมีการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นแกนนำในการคิด การตัดสินใจ การวางแผนแก้ไขปัญหาชนบทและการพัฒนาสตรีตามปฎิญญาสตรีไทย ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ สื่อมวลชนและประชาชนร่วมมือกันพัฒนาสตรี ประกอบกับกระทรวงมหาดไทย ได้ออกกระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 ให้คณะกรรมการพัฒนาสตรี มี 4 ระดับ คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล และคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน ในส่วนของ

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินงานพัฒนาสตรีตามแนวนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชนโดยดำเนินการพัฒนาสตรีในพื้นที่ 22 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ ภายใต้อำนาจรับผิดชอบของคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด ที่มุ่งส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาสตรีทุกด้านในระดับจังหวัดและครอบคลุมไปถึงระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับหมู่บ้าน อำเภอสารภีได้ดำเนินงานพัฒนาสตรีตามนโยบายของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ โดยจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรี 3 ระดับ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอประกอบด้วยกรรมการ 29 คน คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลมีกรรมการจำนวน 204 คน จาก 12 ตำบล และคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน จำนวน 102 หมู่บ้าน รวมจำนวนกรรมการ 1,191 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่, 2541: 5,13-14)

คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี จำนวน 29 คน มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้ 1) เป็นสตรี และมีสัญชาติไทย 2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ 3) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่เป็นประจำในหมู่บ้านนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน 4) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ 5) มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้นหรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าประโยคประถมศึกษาตอนต้น 6) เป็นนักพรตหรือนักบวช 7) เป็นผู้มึนเมาสุราหรือมีพฤติกรรมที่ไม่ดี 8) เป็นผู้ประกอบสัมมาอาชีพ ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี การเข้ามาเป็นกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี เข้ามาได้โดยวิธีการคัดเลือกจากประธานและคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ตำบลละ 2 คน และสตรีที่ทำประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรีของอำเภออีก 5-10 คน ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี คัดเลือกจากประธาน และคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลละ 2 คน จำนวน 24 คนและสตรีที่ทำประโยชน์ด้านการพัฒนาสตรี และที่ปรึกษา จำนวน 5 คน จาก 12 ตำบล รวมทั้งสิ้น 29 คน โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. รวบรวมปัญหา และความต้องการของสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ
2. วิเคราะห์ สาเหตุ แนวทางแก้ไข และจัดทำแผนงาน โครงการเร่งด่วน หรือกิจกรรมนอกเหนือจากที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล เสนอในแผนพัฒนาตำบล เสนอคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด เพื่อขอรับการสนับสนุน
3. ประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) หน่วยงานรัฐบาลและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์
4. ประสานงานร่วมกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ในอำเภอ
5. ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล และคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน

6. จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชน เช่น วันแม่แห่งชาติ วันครอบครัว วันสตรีสากล วันเด็กแห่งชาติ วันกตัญญู และวันสำคัญอื่นๆ ของทางราชการ
7. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาอุปสรรค
8. จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ
9. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ
10. ดำเนินงานอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ และทางราชการมอบหมาย
11. จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภออย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

จากการที่ผู้วิจัยปฏิบัติราชการอยู่ ณ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสารภี ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลและสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมขององค์กรพัฒนาสตรีอำเภอสารภี เป็นระยะเวลา 2 ปี จึงพบว่าคณะกรรมการส่วนใหญ่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ โดยขาดความรับผิดชอบในการเข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตามองค์กรนี้สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามปกติ ไม่ล้มเลิกไปเนื่องจากมีคณะกรรมการบางส่วนยังปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งน่าจะมีมูลเหตุจูงใจบางประการมาผลักดันให้คณะกรรมการส่วนนี้ร่วมในกิจกรรมอย่างแข็งขัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาหาคำตอบว่าในการที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสตรีนั้น สืบเนื่องมาจากแรงจูงใจชนิดใด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในชนิดที่สอดคล้องกับความต้องการของคณะกรรมการพัฒนาสตรีอื่นจะนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสตรีอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objectives of the Study)

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาถึงชนิดของแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

3. เพื่อทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงงูใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี อันเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนระดับจังหวัด และอำเภอ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสตรี ให้สอดคล้องกับชนิดของแรงงูใจที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีต้องการ
2. ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาสตรีในระดับพื้นที่สามารถนำผลการวิจัยไปประเมินวิธีการดำเนินงานของตนเอง เพื่อการปรับปรุงบทบาท และเลือกสรรวิธีการทำงานที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดชนิดของแรงงูใจตามความต้องการของคณะกรรมการพัฒนาสตรี
3. ผู้สนใจศึกษาด้านนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

(Scope and Limitation of the Study)

ขอบเขตการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นชนิดของแรงงูใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีอำเภอสารภี 4 ชนิด คือ แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ แรงงูใจใฝ่ชื่อเสียง และแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ

2. ผู้ให้ข้อมูลคือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน

204 คน

ข้อจำกัด

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ขณะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำวันในพื้นที่ อาจทำให้ผู้ให้ข้อมูล ไม่เปิดเผยข้อมูลตามความเป็นจริงจะทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงบ้าง
2. ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเพียง 3 เดือน ระหว่างเดือนเมษายน ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ.2544 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างจำกัด ข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นจริงในช่วงระยะเวลาวิจัยเท่านั้น

นิยามศัพท์

(Definition of Terms)

กิจกรรมพัฒนาสตรี หมายถึง การดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีโดยการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีโดยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน จัดดำเนินการประชุมแก่สตรีและประชาชนในหมู่บ้านเพื่อคัดเลือกคณะกรรมการพัฒนาสตรี ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 ให้มีคณะกรรมการพัฒนาสตรี 4 ระดับ คือ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ดำเนินการพัฒนากิจกรรมพัฒนาสตรีโดยการฝึกอบรม การสัมมนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพแก่องค์กรสตรี ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาสถาบันครอบครัว การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสถานภาพสตรีในด้านการเมือง การปกครอง เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรสตรีและเครือข่ายองค์กรสตรี (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่, 2541: 5)

คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี หมายถึง สตรีที่มีสัญชาติไทยมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีความรู้ไม่ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น ไม่เป็นนักพรต นักบวช และไม่เป็นบุคคลที่มีร่างกายทุพพลภาพ โดยได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกในหมู่บ้านให้เป็นผู้แทนของหมู่บ้านๆ ละ 2 คน เข้าเป็นกรรมการพัฒนาสตรีของอำเภอสารภี ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

แรงจูงใจ (motivation) มาจากภาษาละตินว่า “movere” ซึ่งมีความหมายว่าเจือจูงใจหรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง คือเจือจูงใจหรือสภาวะการณ์ที่ไปทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรม หรือที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมาในทางจิตวิทยานั้น แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (goal) หรือได้รับรางวัล (reward) โดยนักจิตวิทยามีความเชื่อมั่นว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ทำตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ (สมบูรณ์ ชันทะรง, 2540: 5)

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(REVIEW OF RELATED LITERATURES)

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความกระจ่างในปัญหา และสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้องโดยครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นต่อไปนี้

1. กิจกรรมพัฒนาสตรีภายใต้การดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน
2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

กิจกรรมพัฒนาสตรีภายใต้การดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนเริ่มดำเนินงานพัฒนาสตรีมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2505 จนถึงปัจจุบัน ด้วยการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสตรีระยะยาว และแผนมหาดไทย โดยเน้นในเรื่องต่อไปนี้ คือ (กองพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน , 2543 : 1-2)

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการให้ความรู้พื้นฐานทั่วไปในลักษณะของการให้การศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อให้สตรีรู้จักพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชน
2. ส่งเสริมประสิทธิภาพและสิทธิสตรี มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นผู้นำส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและเพิ่มพูนทักษะด้านการผลิต การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เน้นตลาดนำการผลิต การบรรจุหีบห่อผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมด้านการตลาด การจัดการและพัฒนาเงินทุนรวมไปถึงการบริหารจัดการเชิงธุรกิจเพื่อให้สตรีพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมให้สตรีรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเอง สามารถเข้าถึงและได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานมีความรับผิดชอบต่อการไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงและลงสมัครรับเลือกตั้งทั้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองทุกระดับ
3. พัฒนาสถาบันครอบครัวเพื่อให้สตรีเป็นแกนนำในการสร้างความรัก ความอบอุ่น และเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว พร้อมทั้งเป็นหลักในการปลูกฝังให้สมาชิกตระหนักถึงความรับผิดชอบในภารกิจของครอบครัวร่วมกัน มีการเกื้อกูลซึ่งกันและกันภายในครอบครัว สมาชิกครอบครัวมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย รู้จักการใช้จ่ายอย่างประหยัดและอดออม สามารถดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างผาสุกอันจะนำไปสู่ความมั่นคงและเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

จากเป้าหมายการดำเนินงานพัฒนาสตรีของกรมการพัฒนาชุมชนที่เน้นใน 3 ประเด็น คือ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมประสิทธิภาพและสิทธิสตรี และพัฒนาสถาบันครอบครัว นั้น กรมการพัฒนาชุมชน (2543 ข : 2-4) ได้กำหนดลักษณะงานพร้อมแนวทางการดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. งานส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้

โดยการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีด้วยการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรสตรี ระดับหมู่บ้านเรียกชื่อว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ระดับตำบล เรียกชื่อว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสต.) ระดับอำเภอเรียกชื่อว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) ระดับจังหวัดเรียกชื่อว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด (กพสจ.) เมื่อจัดตั้งองค์กรสตรี แต่ละระดับแล้วกรมการพัฒนาชุมชนมุ่งสนับสนุน การฝึกอบรมองค์กรสตรีให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานรวมทั้งทราบแนวทางในการ ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารการ พัฒนาชุมชน ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนา ชนบทระดับตำบล (คปต.) นอกจากนั้นยังให้ความรู้เกี่ยวกับการนำข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชข. 2ค) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรีมาวางแผน การดำเนินงานพัฒนาสตรี และการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพมุ่งให้ความรู้และทักษะในการผลิต การตลาดตลอดจนการสนับสนุนเงินทุนดำเนินการเพื่อให้สตรีมีรายได้คนละ 20,000 บาท/ ปี ด้วย การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพขั้นพื้นฐาน การฝึกอบรมทักษะด้านการผลิต การจัดการเงินทุน การตลาด การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ และส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ สตรีให้พัฒนาไปสู่การดำเนินธุรกิจขนาดเล็ก

2. งานส่งเสริมสถานภาพและสิทธิสตรี

มุ่งพัฒนาสตรีให้มีความพร้อมทั้งคุณลักษณะส่วนตัวและการดำเนินชีวิตในครอบครัว ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การส่งเสริมให้สตรีได้รับการทางสังคมขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง การเสริมสร้างความเป็นผู้นำ รวมทั้งสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนและ การบริหารงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ อาทิ ได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และ เทศบาลนคร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร(ส.ส.) และสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นให้สตรีตระหนักในคุณค่าและเห็นความสำคัญของการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ให้สตรีทุกคนดูแล

รับผิดชอบ บำรุงรักษา สร้างหรือปลูกทดแทน รวมทั้งแสวงหาแนวทางป้องกันและแก้ปัญหาเพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติมีหมุนเวียนใช้อย่างเพียงพอให้สตรีทุกคนดูแลรับผิดชอบและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยปราศจากมลภาวะ

3. งานส่งเสริมพัฒนาสถาบันครอบครัว

การพัฒนาสถาบันครอบครัวมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความรักและความเข้าใจกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความมั่นคง ด้วยการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรมผู้นำสตรีร่วมกับครอบครัวให้มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นสามี ภรรยาที่ดี เป็นบิดา มารดาที่เหมาะสม การเป็นบุตรที่ดีที่มีความกตัญญูต่อบุพการี และส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวทุกคนตระหนักถึงความรับผิดชอบในการกิจของครอบครัวร่วมกัน มีความเอื้ออาทรและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้ความรู้แก่ผู้ที่จะสมรสเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนมีครอบครัวการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เพื่อให้มีการวางแผนครอบครัวและมีส่วนช่วยในการดำเนินชีวิตร่วมกันในครอบครัวเป็นไปอย่างผาสุก การส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีการประกอบอาชีพสร้างรายได้ มีการใช้จ่ายอย่างประหยัดและอดออม การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวด้วยการประกอบกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและจัดกิจกรรมโดยยึดชุมชนเป็นศูนย์กลาง เช่น การจัดสวนสาธารณะ การเล่นกีฬาและการนันทนาการ เป็นต้น การส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวเห็นความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลผู้สูงอายุการส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของบ้าน วัด โรงเรียนและโรงพยาบาล

กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ขององค์กรสตรี โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรสตรีทุกระดับ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด เพื่อเป็นแกนนำในการคิด ตัดสินใจ และวางแผนในการแก้ไขปัญหาของสตรีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 มีการจัดตั้ง 4 ระดับ คือ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2543: 4-7)

1. คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านเรียกชื่อโดยย่อว่า“กพสม.” มีวิธีการจัดตั้ง ดังนี้

การรวมพลังสตรีอาสาพัฒนา เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินงานพัฒนาสตรีในระดับหมู่บ้านแล้วดำเนินการคัดเลือก กพสม. จำนวน 9-15 คน การคัดเลือกสตรีจากแต่ละหมู่บ้านเพื่อจัดตั้งเป็น กพสม.จำนวน 9-15 คนนำรายชื่อ กพสม. ที่ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีที่ 1 หรือวิธีที่ 2 เสนอให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1.1 สำรวจปัญหาความต้องการของสตรีในหมู่บ้าน
- 1.2 เสนอปัญหาและจัดทำแผนโครงการพัฒนาสตรี
- 1.3 เสนอแผนงานโครงการแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาตำบล

1.4 สนับสนุนกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน

- 1.5 ปฏิบัติงานโครงการร่วมกับกลุ่มสตรีในหมู่บ้าน
- 1.6 จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ขององค์กรสตรีที่รับผิดชอบ
- 1.7 ติดตามผลและประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน
- 1.8 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

2. คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล เรียกชื่อโดยย่อว่า “กพสต.” มีวิธีการเลือกตั้งดังนี้

2.1 กพสต. ประกอบด้วยประธานและกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านๆ ละ 2 คน

2.2 ตำแหน่งใน กพสต. ให้คณะกรรมการกำหนดและเลือกตั้งกันเอง

2.3 นำรายชื่อ กพสต. เสนอนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.3.1 รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรีในตำบล
- 2.3.2 วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข
- 2.3.3 จัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมนอกเหนือจากที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านเสนอแล้วนำเสนอสภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาตำบล 5 ปี และแผนพัฒนาตำบลประจำปี
- 2.3.4 ประสานงานกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์
- 2.3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่ม องค์กรต่างๆ ในการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ในตำบล
- 2.3.6 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในตำบล
- 2.3.7 ติดตามประเมินผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรค
- 2.3.8 จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในตำบล

2.3.9 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน
ในตำบล

2.3.10 ดำเนินงานอื่นตามที่สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลและ
ทางราชการมอบหมาย

2.3.11 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบลอย่างน้อยเดือนละหนึ่ง
ครั้ง

3. คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ เรียกชื่อโดยย่อว่า “กพสอ.” มีวิธีการจัดตั้งดังนี้

3.1 กพสอ.ประกอบด้วยประธานและกรรมการพัฒนาสตรีตำบลๆ ละ 2 คน

3.2 กพสอ. ประกอบด้วย สตรีผู้บำเพ็ญประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรีของ
อำเภอจำนวน 5-10 คน

3.3 นำรายชื่อ กพสอ.ที่จัดตั้งโดยวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 เสนอให้ผู้ว่าราชการ
จังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.3.1 รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรี เด็ก และเยาวชน
ในอำเภอ

3.3.2 วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไขและจัดทำแผนงาน
โครงการเร่งด่วนหรือกิจกรรมนอกเหนือจากที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล เสนอในแผนพัฒนา
ตำบลเสนอคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด เพื่อขอรับการสนับสนุน

3.3.3 ประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) หน่วย
งานภาครัฐบาลและเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

3.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาสตรี เด็ก
และเยาวชนรวมทั้งกิจกรรมพัฒนาสตรีต่างๆ ในอำเภอ

3.3.5 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนา
สตรีตำบลและคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน

3.3.6 จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชน
เช่น วันแม่แห่งชาติ วันครอบครัว วันสตรีสากล วันเด็กแห่งชาติ วันกตัญญู และวันสำคัญอื่นๆ ของ
ทางราชการ

3.3.7 ติดตามประเมินผล การดำเนินงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรค

3.3.8 จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในอำเภอ

3.3.9 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็ก และ
เยาวชนในอำเภอ

3.3.10 ดำเนินงานอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ และทาง
ราชการมอบหมาย

3.3.11 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ อย่างน้อยเดือนละ
หนึ่งครั้ง

4. คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดเรียกชื่อโดยย่อว่า “กพสจ.” มีวิธีการจัดตั้งดังนี้

4.1 กพสจ. ประกอบด้วย ประธานและกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอๆ ละ 2 คน

4.2 กพสจ. ประกอบด้วยสตรีผู้บำเพ็ญประโยชน์ในด้านการพัฒนาสตรีของ
จังหวัดจำนวน 5-20 คน

4.3 นำรายชื่อ กพสจ. ที่จัดตั้งโดยวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 เสนอให้ว่าราชการ
จังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.3.1 กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานโดยประสานงาน
กับคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ในการสนับสนุนองค์กรสตรีส่วน
ภูมิภาค

4.3.2 รวบรวมปัญหาและความต้องการของสตรี เด็ก และเยาวชน
ในจังหวัด

4.3.3 วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข และจัดทำแผนงาน
โครงการเร่งด่วนหรือกิจกรรมนอกเหนือจากที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอเสนอ

4.3.4 ประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาจังหวัด (กพจ.) หน่วย
งานภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

4.3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาสตรี เด็ก
และเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ในจังหวัด

4.3.6 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนา
สตรีอำเภอ คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน

4.3.7 จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชน

4.3.8 ติดตามประเมินผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรค

4.3.9 จัดตั้งชมรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็กและ
เยาวชนในจังหวัด

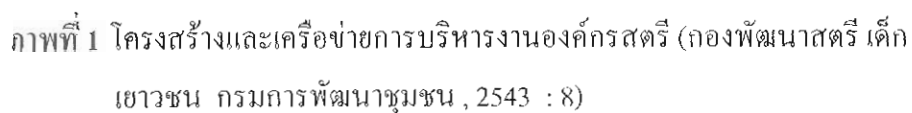
4.3.10 จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนในจังหวัด

4.3.11 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสตรี เด็กและ
เยาวชน ในจังหวัด

4.3.12 ดำเนินงานอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาจังหวัดและทาง
ราชการมอบหมาย

4.3.13 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดอย่างน้อย
เดือนละหนึ่งครั้ง

สำหรับโครงการและกิจกรรมในการดำเนินงานพัฒนาสตรีที่สำคัญ ได้แก่ โครงการ
ฝึกอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพระดับหมู่บ้าน โครงการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาสตรีโดยองค์กร
สตรี โครงการสัมมนาองค์กรสตรี (กพสอ.) ระดับอำเภอ โครงการสัมมนาองค์กรสตรี (กพสง.)
ระดับเขต โครงการประชุมสัมมนาผู้นำสตรีทั่วประเทศ โครงการแลกเปลี่ยนการศึกษาดูงานของผู้
ปฏิบัติงานและผู้นำสตรีไทย-อเมริกันโครงการวันแม่แห่งชาติ โครงการส่งเสริมการใช้เกลือเสริม
ไอโอดีนในการถนอมอาหาร กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กรมการพัฒนาชุมชน , 2543 ก : 36)

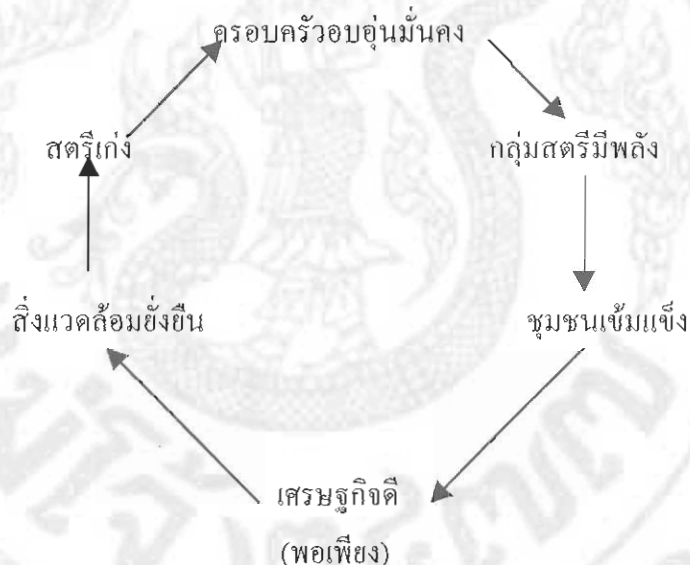


ในการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีได้มีการดำเนินงานพัฒนาสตรีโดยเฉพาะในชนบทมีการรวมกลุ่มกันปฏิบัติงานเพื่อให้ชุมชนในหมู่บ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเริ่มจากการรวมกลุ่มสตรีในหมู่บ้าน และคัดเลือกคณะกรรมการบริหารกิจกรรมสตรีแต่ละระดับเพื่อเป็นแกนนำในการคิด การตัดสินใจ การวางแผน แก้ปัญหาชนบทและการพัฒนาสตรีตามปณิญาสตรีไทย และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ.2538 ให้มีคณะกรรมการพัฒนาสตรี 4 ระดับ นั้น สตรีเหล่านั้นล้วนเป็นผู้เสียสละ อุทิศตน และสมัครใจรวมพลังเพื่อสร้างสรรค์ในการพัฒนาชุมชน พัฒนabatบาทของสตรีที่พึงมีต่อสังคมโดยรวมข้อมูลปัญหาความต้องการด้านการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน เสนอองค์กรส่วนท้องถิ่น (อบต.) หน่วยงานต่างๆ ทางราชการ องค์กรเอกชนและชุมชนพิจารณาแก้ไขต่อไป การพัฒนาสตรีเพื่อให้สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) จึงต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้ (มาตี เขียนประเสริฐ, 2543:14 -15)

1. ด้านเศรษฐกิจ โดยการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพสตรีเพื่อเป็นการป้องกันการอพยพย้ายถิ่นเป็นการสร้างงาน สร้างอาชีพในท้องถิ่นโดยกรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ องค์กรสตรีเป็นผู้บริหารและจัดการเงินทุนในลักษณะทุนของกลุ่ม
2. ด้านสังคม การจัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายองค์กรสตรีในด้านการคิด การตัดสินใจ องค์กรสตรีทุกระดับจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เป็นการพัฒนาองค์กรสตรีให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการเมือง การปกครอง โดยการส่งเสริมสถานภาพสตรีให้มีความรู้ ความสามารถ เข้าไปมีบทบาททางการเมือง การปกครองในระดับต่างๆ การมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจในการวางแผนร่วมกับบุรุษ ตลอดจนมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการป้องกันระบบการเมืองที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริต และสามารถเป็นแกนนำในการรณรงค์การเลือกตั้งอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยเวทีประชาคมเป็นเวทีส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กรสตรีให้มีความเข้มแข็ง
4. ด้านสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมให้สตรีตระหนักในคุณค่าความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ร่วมกันรับผิดชอบในชุมชนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้สตรียังมีบทบาทสำคัญในการสนองนโยบายกระทรวงมหาดไทย คือ ปากท้อง พร้อม ปลอดภัย และก้าวไกลทางการเมืองเป็นการพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชนที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างครอบครัวให้อบอุ่นสมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วม

ในกิจกรรมพัฒนา เป็น “ครอบครัวพัฒนา” สตรีกับบทบาทการปรับวิกฤตของประเทศมาเป็นโอกาส โดยเพิ่มศักยภาพของท้องถิ่นให้ปกครองตนเองได้ จากความเข้มแข็งของชุมชนเป็นรากฐานสำคัญ ในการลดผลกระทบทางสังคม เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมและยั่งยืนในลักษณะ “เวทีประชาคม” เป็นเวทีการเรียนรู้ก่อเกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์เครือข่ายไปสู่ระดับประเทศซึ่งปัจจุบัน นี้องค์กรสตรีได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลโดยใช้ชื่อว่า “สมาคมผู้นำสตรีพัฒนาชุมชนไทย” (สสพท.) และเป็นผลดีต่อองค์กรสตรีโดยเป็นที่ยอมรับของภาครัฐ และเอกชนมากขึ้น สามารถ ประสานงานกิจกรรมการพัฒนาและงบประมาณได้โดยตรงมีอิสระทั้งความคิด การตัดสินใจและพึ่ง ตนเองได้ สามารถเชื่อมเครือข่ายองค์กรสตรีด้วยกันเองและองค์กรสตรีจากหน่วยงานอื่น มีการ บริหารงานที่เป็นระบบและเป็นทีมโดยอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายสามารถแสวงหางบประมาณจาก ภาครัฐ เอกชน และองค์กรต่างประเทศได้โดยตรง (มาลี เขียนประเสริฐ, 2543: 15-16)



ภาพที่ 2 ความก้าวหน้าของการพัฒนาสตรี (มาลี เขียนประเสริฐ, 2543:17)

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจ

สุชา จันทน์เอม (2543: 101) ได้กล่าวว่าแรงงูใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูก กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้เป็น พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และนำไปสู่จุดหมายปลายทางพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้น

โดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละคนมีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้ส่วน พงษ์พันธ์ พงษ์โสภ (2542 : 137) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวโยงถึงความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมายและสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้ประกอบกิจกรรม ซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องราว สถานการณ์ และตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในขณะที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 43) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีจุดมุ่งอยู่ที่สองสิ่งคือ ความต้องการ (Need) กับจุดหมายปลายทาง (Goal) ความต้องการ หมายถึง การขาดแคลนในบุคคล รวมถึงความบกพร่องต่างๆ ความต้องการนี้อาจมีทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวหรือความต้องการที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการ เป็นต้นว่า ความต้องการอาหาร ความต้องการชื่อเสียง ส่วนจุดหมายปลายทาง คือ ผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยมีภาวะหรือเงื่อนไขเป็นปัจจัยให้เกิด นำไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งภาวะเงื่อนไขนี้เองที่ทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น นอกจากนี้ ประสาน หอมพลู ใน มรรต สว่างบำรุง (2542: 217) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการไม่อยู่นิ่ง การขาดแคลน ความมีพลัง เมื่อมีการกระตุ้นในครั้งหนึ่งๆ ที่จะให้อินทรีย์กระทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อที่จะลดความไม่หยุดนิ่ง และก่อความสมดุลในร่างกายขึ้น และ พยอม วงศ์สารศรี (2534: 210) ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (arousal) การคาดหวัง (expectancy) การใช้เครื่องล่อ (incentive) และการลงโทษ (punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ในขณะที่ ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538: 99) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจว่าเป็นพลังแรงภายในของบุคคล (หรือสัตว์) ที่ทำให้คนเรา (หรือสัตว์) เกิดพฤติกรรมและความคุมแนวทางของพฤติกรรมให้บรรลุจุดหมาย ส่วนการจูงใจ คือ กระบวนการชักจูงใจ เราใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล และทำให้อยากทำพฤติกรรมต่างๆ ออกมาตามความปรารถนา นอกจากนี้ ไพบูลย์ เทวรักษ์ (2537: 114) และ คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2534 : 275) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบภายในที่ผลักดัน หรือ กระตุ้นอินทรีย์ให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย หรือ มีทิศทางเพื่อสนองความต้องการของตน แรงจูงใจนั้นมีทั้งพลัง และมีเป้าหมาย หรือ ทิศทางมีผู้ใช้คำหลายคำที่บรรยายถึงแรงจูงใจ เช่น ความต้องการ แรงขับ แรงผลักดัน ความปรารถนา แต่ที่ใช้กันแพร่หลายคือ แรงขับ (drive) นอกจากนี้ กันยา สุวรรณแสง (2532: 104) ได้อธิบายแรงขับและแรงจูงใจว่า แรงขับ (drive) หมายถึง แรงกระตุ้นให้ทำกิจกรรม ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวคน (push from within) ส่วน “แรงจูงใจ” (motive) เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมที่มีทิศทาง (push into some relevant direction) เช่นเมื่อเห็นน้อยจะเกิดแรงขับให้พักผ่อนและจะเป็นแรงจูงใจให้อยากนอน ในทำนองเดียวกัน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 129) และ ปฐม นิคมานนท์ ใน ถวิล ชาราโรจน์ (2541: 128) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ

(motivation) มาจาก Motivate คือทำให้เคลื่อน (to move) หรือ กระตุ้น (to activate) ให้สภาวะของบุคคล ถูกกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดการเคลื่อนไหวและแสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง และ สุกัทยา ปิณฑะแพทย์ (2532: 143) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ (motive) ว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงผลักดัน ที่ทำให้บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรม เกิดการเคลื่อนไหวของร่างกายให้ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น แรงจูงใจอาจเกิดจากความต้องการ (need) การตระหนักรู้ (cognitive) และสัญชาตญาณที่มีมาแต่กำเนิด (innate instinct) และได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจตามธรรมชาติของมนุษย์ 3 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจทางสรีรวิทยา แรงจูงใจทางจิตวิทยา และแรงจูงใจทางสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการมีสัมพันธไมตรี แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ความต้องการอยู่เหนือผู้อื่น และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการความสำเร็จ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ใน ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 61-62) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าหมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคลจะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วยเป็นความเต็มใจที่ใช้พลังภายในของตน ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยความมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนและแรงจูงใจเป็นแรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น เกิดจากความต้องการ พลังกดดัน (drive) หรือความปรารถนา (desires) ที่จะผลักดันให้คนพยายาม วัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย การจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการบริหาร คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ (affiliative needs) ความต้องการอำนาจ (power needs) และความต้องการความสำเร็จ (achievement needs) นอกจากนั้นแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ (psychic income) จากผลงานของตนเพิ่มมากขึ้นด้วยการจูงใจ ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ หากการจูงใจน้อยลงความพยายามในการทำงานก็จะลดลงด้วย

Lefton (1991) ในมธุรส สว่างบำรุง (2542: 217-218) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นเงื่อนไขอย่างหนึ่งที่เป็นการทำงานภายในอินทรีย์ที่ปรากฏในเบื้องต้นของกิจกรรมต่างๆ หรือเป็นการดำเนินพฤติกรรมเพื่อไปสู่ทิศทางของเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 อย่าง กล่าวคือ เงื่อนไขภายใน สิ่งที่เกิดขึ้นได้ จุดเริ่มต้นกิจกรรมต่างๆ หรือการดำเนินต่อไปและพฤติกรรมที่มีเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งโดยเฉพาะ และ Plotnik and

Mollenauer ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ส่วนของการทำงานด้านสรีรวิทยา จิตวิทยาที่ผลักดันและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลใน 3 ลักษณะ ที่แตกต่างกันอันได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของระดับกิจกรรม สิ่งที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมที่จะไปสู่เป้าหมายโดยเฉพาะ และการตอบสนองมีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย ดังนั้นแรงจูงใจของบุคคลจึงแสดงถึงการจัดองค์การ ทิศทางรูปแบบของพฤติกรรม

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 63) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ (motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่าสิ่งจูงใจ (motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้บุคคลในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของบุคคลให้เกิดความต้องการ (drive) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จเป็นเป้าหมายสูงสุด (goals) สามารถอธิบายได้ ดังรูป



ภาพที่ 3 วงจรของแรงจูงใจ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541: 63)

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีสัญชาตญาณ ทฤษฎีแรงขับและเครื่องล่อ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

และ Murny ดังรายละเอียดของแต่ละทฤษฎี ที่ มูร์ส สว่างบำรุง (2542: 236-250) ได้รวบรวมและสรุปไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีสัญชาตญาณ (instinct theory)

สัญชาตญาณ (instinct) ไม่สามารถที่จะมองออกเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนในอดีตได้มีการศึกษาในเรื่องสัญชาตญาณโดยมีความเชื่อว่า มีบางสิ่งบางอย่างที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งมีนักชาติพันธุ์วิทยาให้แนวคิดเกี่ยวกับสัญชาตญาณว่า เป็นรูปแบบทางด้านพันธุศาสตร์อย่างหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัวของพฤติกรรมมนุษย์ในด้านการอยู่รอดของชีวิตภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งยังชี้ทิศทางของพฤติกรรมด้วย โดยธรรมชาติแล้วสัญชาตญาณจะมีพลังโดยตัวของมันเอง

2. ทฤษฎีแรงขับ (drive theory)

เป็นทฤษฎีที่มีความก้าวหน้าทางความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา ที่มีการพัฒนาความคิดไปสู่ความสนใจในเรื่องความต้องการ (need) ความต้องการนี้เป็นผลมาจากเมื่อร่างกายมนุษย์ขาดแคลนสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นระยะเวลานานจึงก่อให้เกิดความขาดแคลนขึ้น ความต้องการนี้จะกระตุ้นให้เกิดความตึงเครียด ครอบงำที่ร่างกายยังมิได้รับการตอบสนอง จึงก่อให้เกิดแรงขับ (drive) ซึ่งจะมีบทบาทในการบังคับให้ร่างกายแสวงหาความพึงพอใจในการตอบสนองเมื่อความต้องการได้รับความพึงพอใจแล้ว จะทำให้แรงขับของบุคคลลดลงเป็นเหตุให้แรงจูงใจต่อสิ่งนั้นใช้ระยะเวลาไม่นาน

3. ทฤษฎีเครื่องล่อ (incentive theory)

สืบเนื่องมาจากทฤษฎีแรงขับจึงได้เกิดทฤษฎีเครื่องล่อขึ้นมา เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจมากขึ้น ทั้งนี้มีเหตุผลที่น่าสนใจว่าแรงจูงใจทั้งหมดมิใช่จะถูกกระตุ้นจากสภาพภายในแต่เพียงอย่างเดียวสิ่งเร้าภายนอกก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจได้เช่นกันสิ่งเร้าภายนอก หรือสถานการณ์ต่างๆ ล้วนแต่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในตัวมนุษย์มากสิ่งเร้าภายนอกที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจของมนุษย์ ได้แก่ ตัวล่อ หรือเครื่องล่อ (incentive) ที่อยู่ภายนอกกระตุ้นให้อินทรีย์จูงใจแสดงพฤติกรรมต่างๆ และถ้ามองในทฤษฎีนี้แล้ว จะทำให้เกิดความเข้าใจในแรงจูงใจของมนุษย์ยิ่งขึ้นว่า เกิดขึ้นได้ทั้งจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอกที่ล่อและจูงใจ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

มาสโลว์ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

4.1 ความต้องการพื้นฐาน (fundamental needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยแรงขับทางด้านชีววิทยาและความรู้สึกปลอดภัยเป็นความต้องการที่มีพลังอำนาจมาก เป็น

การรวมเอาความต้องการทางกายภาพผนวกกับแรงขับปฐมภูมิ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เมื่อบุคคลสามารถที่จะตอบสนองความต้องการได้ เกิดความสมดุลภายในร่างกาย ทำให้บุคคลเริ่มต้องการความปลอดภัย ซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่สูงกว่า

4.2 ความต้องการทางด้านจิตวิทยา (psychological needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองความพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่ ความต้องการทางด้านนี้ ได้แก่ ความต้องการความรัก และต้องการเป็นเจ้าของและความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ภายหลัง สรรเสริญ

4.3 ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ (self-actualizing needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นขั้นที่แสวงหาความรู้ ความสวยงามทางด้านสุนทรียภาพ หรือการตระหนักถึงศักยภาพของตนเองเหนือความเข้าใจทุกคนมีความต้องการในขั้นสูงเช่นเดียวกัน เพราะโดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์จะมีความรู้สึกในการเห็นคุณค่าด้วยตนเอง การนับถือตนเอง การปรับตัว รวมถึงการประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

รายละเอียดของทฤษฎี Maslow ประกอบด้วยความต้องการ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (basic needs or physiological needs) ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปึงจยี่สี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตในชีวิตประจำวันของคณะกรรมการพัฒนาสตรีมีความพร้อมในด้านความต้องการพื้นฐานขั้นนี้แล้วจึงมีความต้องการในขั้นต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security and safety needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตรอด ถ้าหากทางเลือกใหม่ที่น่าไปเสนอให้แก่คณะกรรมการพัฒนาสตรี สามารถสร้างความมั่นคงในสถานภาพการดำเนินชีวิตของคณะกรรมการพัฒนาสตรีได้เป็นอย่างดีก็จะช่วยให้ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่ง
3. ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการเป็นเจ้าของ (social or love and belongingness needs) สิ่งที่มีมนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่ในการเป็นคณะกรรมการ จึงทำให้มีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของสังคม ความเป็นเจ้าของร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรี
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (esteem needs) ความต้องการยอมรับนับถือสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่องการยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ (achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (independence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (confidence) และ

ความมีอิสระเมื่อมีมูลเหตุจูงใจต่างๆ ที่ทำให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี เข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาสตรี ทำให้เกิดการยอมรับ และให้เกียรติยกย่องจากบุคคล หรือสังคมภายนอกก็จะมีมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี ทุกคนปรารถนาและจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในตนเองและชุมชน

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (self-actualization) หรือความต้องการที่จะแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิตมีความต้องการให้ตนมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เมื่อคณะกรรมการพัฒนาสตรีมีการพัฒนาความเป็นอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นตามลำดับขั้นก็ย่อมจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสุขและพึงพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนั้น

5. ทฤษฎีความต้องการของ Murray

Henry A. Murray ได้แสดงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกจูงใจจากองค์ประกอบของความต้องการ 2 ส่วน ได้แก่ ความต้องการทางสรีรวิทยา และความต้องการทางด้านสังคม โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางด้านสังคมแต่ระดับความต้องการของแต่ละบุคคลจะไม่เท่ากันนอกเหนือไปจากนั้นเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อความต้องการต่างๆ เหล่านี้ ตัวอย่าง เช่น ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้เห็นบุคคลที่เขายกย่องชื่นชมได้รับเกียรติยศอันดับ 1 จะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ (ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ และ ประสาน หอมมูล, 2538: 69-70)

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากระตุ้น แรงจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (needs) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ (special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษจะมีความตั้งใจในการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลารวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือเจตคติ (attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจัดเป็นแรงจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้าและเครื่องล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด และการแข่งขัน เป็นต้น

แรงจูงใจภายในจึงมีคุณค่าดีกว่าแรงจูงใจภายนอก แต่แรงจูงใจภายในปลูกฝังให้เกิดแก่บุคคลได้ยากกว่า ดังนั้นการใช้แรงจูงใจในการทำงานมักใช้แรงจูงใจภายนอกเสียก่อนแล้วจึงสร้างให้เกิดแรงจูงใจภายในภายหลัง

การแบ่งประเภทแรงจูงใจดังกล่าวอาจจัดว่าเป็นการแบ่งประเภทตามแหล่งที่เกิด อย่างไรก็ตามการแบ่งประเภทของแรงจูงใจยังสามารถจำแนกตามธรรมชาติของมนุษย์ได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2532: 148)

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา เป็นแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตอยู่ซึ่งมีความจำเป็นทางธรรมชาติ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การปรับอุณหภูมิร่างกาย การขับถ่าย ฯลฯ
2. แรงจูงใจทางจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจตามธรรมชาติทางด้านจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการมีความอยากรู้อยากเห็น ต้องการความรักความเอาใจใส่จากผู้อื่นแรงจูงใจทางสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้
3. แรงจูงใจที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีตซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มสังคม การปฏิบัติตนของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงจูงใจประเภทต่างๆ

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งนักจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจทางสังคมมีความเชื่อที่แตกต่างกันในด้านพื้นฐานการเกิดกำเนิดซึ่งบางคนเชื่อว่าเกิดจากพื้นฐานของแรงจูงใจทางสรีระบางคนบอกว่าไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจทางสรีระ แต่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทางสังคม ฉะนั้นการแบ่งประเภท และชนิดของแรงจูงใจจึงแตกต่างกันไปหลายแนว ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้จะศึกษาประเภทของแรงใจ 4 ชนิด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง และแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 32) ได้กล่าวถึงความสัมฤทธิ์ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม เป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ ความ

ต้องการความสำเร็จนี้ เป็นความต้องการที่มีความหมาย และมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งจากผลการศึกษาของ David C. Mc Clelland ความต้องการความสำเร็จ (the need to achieve) ซึ่งเป็นความต้องการสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนและเป็นที่ปรากฏชัดว่าความต้องการความสำเร็จเป็นคุณแจสำคัญอันหนึ่งที่น่าไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 125) และสุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2532: 149) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่าพวกที่ทำงานโดยมุ่งความสำเร็จในงานนี้เรียกว่า “พวกมุ่งมั่น” มีลักษณะที่มีความหวังใยถึงความสำเร็จของงาน ทำงานให้ดีที่สุดโดยความมุ่งมั่นพยายาม มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

นอกจากนี้ ยังอุทธร เกษสาคร (2541: 67) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievable motivation) ว่าหมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ้งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพยายามหาวิธีการต่างๆ แก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้น มีความมานะอดทน และสามารถแก้ไขปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538: 156-157) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังของบุคคลซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์ เกิดความประทับใจและพยายามก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้น ถ้าการคาดหวังไว้เกิดผลสำเร็จกำลังใจก็จะเกิดขึ้น และจะคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไปสูงขึ้นซึ่งเมอร์เรย์ มีแนวความคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมต่างๆ เกิดความต้องการที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความต้องการและลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แมคคัลเลนด ได้กล่าวถึงดังนี้

1. การกระทำกิจกรรมต่างๆ เขาจะพยายามที่จะทำให้สำเร็จมากกว่าจะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เขาจะเลือกทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปได้ตามความสามารถของเขา
3. เขาคิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จก็ด้วยความตั้งใจและจริงใจของตนเองไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้
4. เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพโดยไม่คิดถึงรางวัล ชื่อเสียงของตนเอง

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2541: 154–155) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมพันธว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะเกิดขึ้นจากครอบครัวที่มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน พ่อแม่และบุคคลในครอบครัวมีความเคารพเชื่อฟังกันและกันอย่างมีเหตุผล ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จะชอบทำงานกับบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่นเสมอ บุคคลดังกล่าวนี้จะพยายามประพฤติหรือปฏิบัติให้เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายโดยปราศจากการโต้แย้งใดๆ มธุรส สว่างบำรุง (2542: 254) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (affiliative motive) ว่าเป็นความปรารถนาที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น บุคคลที่มีแรงจูงใจชนิดนี้สูงจะมีความรู้สึกไวต่อการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ต้องการมีเพื่อนมาก ซึ่งแรงจูงใจชนิดนี้อาจทำให้มนุษย์มีแรงขับในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นโดยธรรมชาติ จากการศึกษาวิจัยได้พบว่าการเรียนรู้ และประสบการณ์ในอดีตจะมีผลอย่างมากต่อความต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น ในทำนองเดียวกัน พงษ์พันธ์ พงษ์โสกา (2542: 141) และสุภัททา บิณฑะแพทย์ (2532: 149) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (affiliative motive) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับและได้รับความนิยมนจากบุคคลในกลุ่ม ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้แก่ ชอบผูกมิตรใหม่คบเพื่อนมากอย่างสนิทสนมแสดงออกถึงการให้ความสนใจและยกย่องผู้อื่นและเน้นถึงการได้รับความชื่นชมจากบุคคลอื่น

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 59) ได้กล่าวว่าความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) คือพฤติกรรมของคนที่ต้องการที่จะฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ขาดหายไปให้กลับมาสนิทสนมกันหรือช่วยเหลือคนอื่น ร่วมมือด้วยไมตรีจิตหรือด้วยความเป็นเพื่อนในกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ผลจากการศึกษาค้นคว้าทำให้ได้ข้อเสนอแนะว่าการเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของคนอื่นหรือสามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อน เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่ความเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ และยังสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคลโดยอ้างอิงคำกล่าวของ Moment และ Zaleznik ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับ social specialists ซึ่งอาจใช้บอกลักษณะของผู้ที่ต้องการความผูกพันได้ว่า คนต้องการการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความรู้สึกโดดเดี่ยวไม่เป็นที่พอใจและไม่เป็นที่นับถือของผู้อื่นเป็นสิ่งที่เลวร้ายที่สุดที่อาจเกิดขึ้นกับคน การอยู่ร่วมกันอย่างกลมเกลียวคือคุณค่าอันสูงส่ง บุคคลต้องทำงานจริงและทำอย่างดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น แต่ทว่าไม่ควรให้ความกลมเกลียว ความนับถือผูกพันมาเป็นเครื่องบันทอนงาน คนเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าความใกล้ชิดและการเป็นมิตรกับคนอื่นมีความสำคัญยิ่งกว่าการประสบความสำเร็จในงานอาชีพ การมีเพื่อนและความเป็นเพื่อนจะช่วยสนับสนุนและเป็นกำลังใจอันสำคัญให้คนผ่านพ้นระยะแห่งความผิดหวังและล้มเหลวได้

ความพอใจของคนขึ้นอยู่กับสิ่งที่ชื่นชอบและยอมรับจากผู้อื่นการโต้เถียงขัดแย้งเป็นความคับข้องใจและทำให้ไร้ความสุข ตามทฤษฎีของมอร์แกน (Morgan) สุชา จันทน์เอน (2541: 103) ได้กล่าวว่าความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (affiliative needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น นอกเหนือจากพ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะอยู่ร่วมกัน ทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

แรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ

เป็นขั้นความต้องการที่บุคคลได้รับการตอบสนองแล้วความรุนแรงของความต้องการก็จะลดลง แรงขับและแรงกระตุ้นก็จะหมดไปในการดำเนินพฤติกรรมนั้นที่จุดมุ่งหมายจะมีเครื่องล่อใจเป็นตัวควบคุมทิศทางที่ต้องมีพลังอำนาจเพียงพอที่จะไม่ใ้บุคคลหยุดทำพฤติกรรมก่อนจะบรรลุจุดมุ่งหมาย ประเภทของเครื่องล่อใจที่เป็นรูปธรรมได้แก่ รางวัลที่เป็นสิ่งของ ใบรับรอง ประกาศนียบัตร คะแนน เงินทอง ซึ่งเป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ฯลฯ และเครื่องล่อใจที่เป็นนามธรรมได้แก่ ความรู้ ความภาคภูมิใจ ความสุขใจ ความพึงพอใจ (สุภัททา ปิ่นทะแพทย์, 2532: 147) พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 75) ได้กล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทน (pay) เป็นวิธีการหนึ่งที่สร้างความพอใจแก่คนงานคือการหาทางสนองตอบความพอใจของคนด้วยการจ่ายผลตอบแทนถ้าเป็นการตอบสนองความต้องการทางกายก็จะจ่ายผลตอบแทนด้วยเงินเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 131-132) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน 3 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดของเฮบบ์ (Hebb) อธิบายถึงบุคคลชอบที่จะค้นหาสิ่งเร้าใจ ระดับของสิ่งเร้าใจเกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ถ้าระดับสิ่งเร้าใจต่ำเปรียบเทียบกับระดับความปรารถนาของคนนั้นก็เกิดแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้น

2. แนวคิดของซาจอนซ์ (Zajonce) กล่าวว่าบุคคลมีความปรารถนา และ พฤติกรรม ความปรารถนา ความเชื่อ ความคิด การรับรู้ ค่านิยมของตน

3. แนวคิดของไวท์ (White) กล่าวว่าบุคคลมีสมรรถภาพและความสามารถ ซึ่งสามารถจัดการเอาชนะสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์

จากแนวคิดทั้ง 3 สรุปได้ว่าความพยายามของคนในการทำงานสามารถอธิบายรางวัลจากแรงจูงใจภายในเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ที่ตั้งของสาเหตุและผล (locus of causality) เมื่อพฤติกรรมเกิดจากแรงจูงใจภายในการรับรู้ของบุคคลจะควบคุมตัวเองตรงข้ามถ้าการรับรู้ของบุคคลว่าความสำเร็จเกิดจากปัจจัยภายนอกบุคคลจะคาดหวังถึงรางวัล ค่าตอบแทน

2. รางวัลและคำตอบแทนมีอิทธิพลต่อการงู้อะภายในเช่นกัน ซึ่งจะทําให้คนเกิด ความมั่นใจถึงความสามารถภาพ และเชื่อมั่นในความสามารถของตน ส่วนการดําเนินหรือกล่าว โห้ก็จะทําให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าไร้สมรรถภาพของตนเองไม่สามารถตัดสินใจและลดแรงงู้อะ ภายในได้เช่นกัน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2532: 37, 42) ได้กล่าวถึงความสําคัญของการได้รับรางวัลและ คำชมเชย การสัญญาว่าจะให้รางวัลเป็นแรงงู้อะให้กระทําในสิ่งที่จะได้รับผลของการตอบแทน และค่านิยม และแรงคล้อยของบุคคล (personal value and personal aspiration) คือภาวะค่านิยมและ แรงคล้อยอยากเกิด อยากมี อยากเป็นของบุคคลต่อสภาพของตน

แรงงู้อะใฝ่ชื่อเสียง

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 65-96) กล่าวว่าแรงงู้อะใฝ่สําคัญของ แมคคัลเลนด์ ที่ เน้นถึงแรงงู้อะพื้นฐานของบุคคล ปรารถนาเป็นที่ยอมรับของบุคคล ต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงงู้อะในสังคมที่จะทําให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการ ยอมรับจากบุคคลอื่นๆ นอกจากนี้การสร้างแรงงู้อะโดยการให้เกียรติยกย่องชมเชย และให้การยอมรับ จะทําให้บุคคลมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับของสังคมรอบๆ ตัวเขา และจากบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นแรงงู้อะใฝ่ชื่อเสียงที่ช่วย หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติได้ดีขึ้นและ สุชา จันทรธรม (2541: 103) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Murray ว่าความต้องการทางจิตใจที่บุคคลมี ความต้องการจะแสดงความทะเยอทะยาน มีอำนาจ มีกำลังใจ ปรารถนาที่จะสําคัญผลในสิ่งต่างๆ และต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง

แรงงู้อะใฝ่ชื่อเสียง (prestige motive) เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (need for inviolacy) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนเองที่มีอยู่ไว้จนสุด ความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนจะหิว หรือไม่ยอมทําความผิด ไม่คดโกงผู้ใด เพื่อ ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล เป็นต้น (คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง, 2532 : 252) นิภา สุวรรณแสง ใน นำชัย ทนุผล และ สุนิลา ทนุผล (2531: 12) ได้ กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดมนุษย์กระทำหน้าที่การงานก็เพื่อควมมีเกียรติยศใน สังคม มนุษย์จะมีความภาคภูมิใจมากเมื่อคนในสังคมยอมรับและให้เกียรติเขา ดังนั้นความ ต้องการมี ชื่อเสียง นับได้ว่าเป็นแรงงู้อะชนิดหนึ่งซึ่งเป็นแรงขับ (drive) ให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อต้องการควมมีชื่อเสียง

ภาคสรุป (Overview)

กรมการพัฒนาชุมชนได้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสตรีโดยยึดตามนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาสตรีระยะยาว และแผนนโยบายมหาดไทย ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้แก่สตรีและมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมประสิทธิภาพและสิทธิสตรีในความเป็นผู้นำมีความสามารถที่จะบริหารจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาสตรี ที่เริ่มจากการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรี การส่งเสริมอาชีพสตรี การส่งเสริมสถานภาพและสิทธิสตรี การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมพัฒนาสถาบันครอบครัว ส่งผลให้สตรีได้มีบทบาทและส่วนร่วมในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง สตรีจึงเป็นพลังมวลชนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทุกระดับ คือ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด โดยมีการคัดเลือกคณะกรรมการพัฒนาสตรีแต่ละระดับเป็นคณะกรรมการบริหารองค์กรสตรีร่วมกันดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีให้เกิดการพัฒนาได้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของกรมการพัฒนาชุมชน คือการพัฒนาให้ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ เศรษฐกิจชุมชนดี และสิ่งแวดล้อมยั่งยืน การที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสตรีให้บรรลุตามเป้าหมายประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเกิดจากแรงจูงใจของคณะกรรมการพัฒนาสตรีซึ่งแรงจูงใจจะเป็นมูลเหตุสำคัญผลักดันให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีมีความต้องการหรือปรารถนาที่เกิดแรงขับและตัดสินใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีเพื่อสนองตอบความต้องการของตนเองให้ไปสู่จุดหมายปลายทางซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีเกิดจากแรงจูงใจที่แตกต่างกันไป

แรงจูงใจแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ แรงจูงใจภายนอก ที่เป็นผลมาจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล ส่วนแรงจูงใจอีกชนิดหนึ่ง คือแรงจูงใจภายในเป็นผลเนื่องมาจากความต้องการด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่มีการจูงใจจากภายนอก เช่น ความต้องการการยอมรับ แรงจูงใจภายในจึงมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีมีความแตกต่างกันไปตามประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลมีไม่เท่าเทียมกัน นักจิตวิทยาบางท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น เป็นผลที่เกิดจากการได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เช่น วัตถุสิ่งของ การยกย่อง ความชื่นชมและการยอมรับ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจและความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีจึงมุ่งศึกษาถึงชนิดของแรงจูงใจ 4 ชนิด ที่เป็นมูลเหตุจูงใจของคณะ

กรรมการพัฒนาสตรีในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง และแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ

สมมุติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

จากการตรวจสอบเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องสามารถได้มาซึ่งข้อสมมุติฐาน คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี มีชนิดของแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

(RESEACH METHODOOLOGY)

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสาร์ภี จังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

(Locale of the study)

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการในพื้นที่อำเภอสาร์ภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดเชียงใหม่ ห่างจากตัวเมืองเชียงใหม่ตามถนนสายเชียงใหม่-ลำพูน ประมาณ 10 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 128,366 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 84,229 ไร่ ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มไม่มีป่าไม้และภูเขา อาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับอำเภอมืองเชียงใหม่ ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอมืองลำพูน ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอดันคำแพง และทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอมืองเชียงใหม่ และอำเภอลำดอง จังหวัดเชียงใหม่

เหตุผลที่เลือกอำเภอสาร์ภี จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. อำเภอสาร์ภี มีการดำเนินงานพัฒนาสตรี ภายใต้การจัดการของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสาร์ภี โดยรับนโยบายมาจากกรมการพัฒนาชุมชนให้จัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีให้ครบทุกพื้นที่ในระดับหมู่บ้านและระดับตำบลแต่การดำเนินงานยังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก จึงเห็นสมควรเลือกอำเภอสาร์ภี เพื่อศึกษาวิจัยอันจะส่งผลให้ได้รับประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง

2. ผู้วิจัยดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 6 ว สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสาร์ภี ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกิจกรรมพัฒนาสตรีของอำเภอสาร์ภี จึงเป็นประโยชน์ต่อภาระหน้าที่ของผู้วิจัยโดยตรง อีกทั้งผู้วิจัยมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอสาร์ภี อันส่งผลให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างราบรื่น และได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน

ผู้ให้ข้อมูล (The Respondents)

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 204 คน เหตุที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเนื่องจากผู้วิจัยต้องการ ความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล จึงไม่เหมาะสมในการสุ่มตัวอย่าง ดังที่ นารัช ทนุผล (2540: 71) ได้ ระบุไว้ว่าถ้างานวิจัยใดที่อยู่ในวิสัยจะศึกษาข้อมูลได้ทุกหน่วย ก็ควรจะศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อ ความถูกต้องแม่นยำ และไม่ต้องใช้สถิติมาประมาณค่า

ตัวแปรและการวัดตัวแปร (Variables and Measurement)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาและวิธีการศึกษาหรือวัดตัวแปร ดังนี้

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่เกิดมาของผู้ให้ข้อมูลนับตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล โดยกำหนดวิธีการวัด ดังนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุเท่ากับและมากกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่ มีอายุมาก ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีอายุน้อย

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการ ศึกษาในระบบจากสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชน โดยกำหนดวิธีการวัด ดังนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่ มีการศึกษาเท่ากับและมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจัดว่าเป็นผู้ที่มีการศึกษามาก ส่วนผู้ที่มีการ ศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจัดว่าเป็นผู้มีการศึกษาน้อย

รายได้ หมายถึง จำนวนเงินสดที่ได้มาจากการประกอบอาชีพของครอบครัวผู้ให้ ข้อมูลในรอบปี พ.ศ.2543 นับเป็นจำนวนบาท โดยกำหนดวิธีการวัดดังนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่มีรายได้ เท่ากับและมากกว่ารายได้เฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีรายได้สูง ส่วนผู้ที่มีรายได้น้อยกว่ารายได้ เฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีรายได้ต่ำ

จำนวนสมาชิกในครอบครัว หมายถึง จำนวนบุคคลที่อาศัยอยู่ในครอบครัวเดียวกัน และมีกิจกรรมร่วมกันโดยกำหนดวิธีการวัด ดังนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว เท่ากับและมากกว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีจำนวนสมาชิกใน

ครอบครัวมาก ส่วนผู้ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยกว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีจำนวนสมาชิกน้อย

จำนวนแรงงานในครอบครัว หมายถึง จำนวนสมาชิกในครอบครัวของผู้ให้ข้อมูลที่สามารถช่วยงานของครอบครัว หรือประกอบอาชีพใด อาชีพหนึ่งที่ทำให้เกิดรายได้ให้แก่ครอบครัวโดยกำหนดวิธีการวัดดังนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนแรงงานในครอบครัวเท่ากับและมากกว่าจำนวนแรงงานเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีจำนวนแรงงานในครอบครัวมาก ส่วนผู้ที่มีจำนวนแรงงานในครอบครัวน้อยกว่าจำนวนแรงงานในครอบครัวเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีจำนวนแรงงานในครอบครัวน้อย

ประสบการณ์การฝึกอบรม หมายถึง จำนวนความถี่ที่ผู้ให้ข้อมูลเคยเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมพัฒนาสตรี และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การประกอบอาชีพในช่วงปี พ.ศ.2543 โดยกำหนดวิธีการวัดดังนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนครั้งที่ เข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีเท่ากับและมากกว่าจำนวนครั้งเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีมาก ส่วนผู้ที่มีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีน้อยกว่าจำนวนครั้งเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีน้อย

การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หมายถึง จำนวนความถี่ที่ผู้ให้ข้อมูลเคยมีการติดต่อบอกถามข้อมูล ความรู้ต่างๆ กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในรอบปี พ.ศ.2543 โดยกำหนดวิธีการวัดดังนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนครั้งที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเท่ากับและมากกว่าจำนวนครั้งเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่าเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมาก ส่วนผู้ที่มีจำนวนครั้งที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนน้อยกว่าจำนวนครั้งเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่าเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนน้อย

แรงงูใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี หมายถึง ถึงงูใจหรือแรงผลักดันให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีเข้าร่วมกิจกรรม สำหรับการวัดชนิดของแรงงูใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีนั้นผู้วิจัยได้กำหนดการวัดโดยให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีเลือกคำตอบจากคำถาม 3 ข้อ คือ 1) อะไรคือเหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี 2)เมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการแล้วมีความต้องการอะไร และ 3) หลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีแล้วมีความพอใจอะไร คำถามแต่ละคำถามมีข้อความ 8 ข้อความ ให้เลือกตอบตามแต่ละชนิดของแรงงูใจ คือ แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ แรงงูใจใฝ่ชื่อเสียง และแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ ซึ่ง แต่ละชนิดของแรงงูใจเหล่านี้มีข้อความคำตอบจำนวน 2 ข้อ และในแต่ละคำถามนั้นคณะกรรมการพัฒนาสตรี สามารถเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงมากกับความต้องการของตนเองมากที่สุด

มา 4 ข้อความจากนั้นให้นับจำนวนความถี่ของข้อความที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี เลือกตอบในคำถามทั้ง 3 ข้อ ถ้าข้อความตามชนิดของแรงงใจใดมีความถี่ในการถูกเลือกมากที่สุดแสดงว่าเป็นแรงงใจของคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(The Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามตัวแปรต่างๆ ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (close ended question) และคำถามปลายเปิด (open ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชนิดของแรงงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

การทดสอบเครื่องมือ

(Pre-testing of the Instrument)

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากแนวทางในการตรวจเอกสาร จากนั้นได้นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ และได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะให้ถูกต้อง
2. การทดสอบความเป็นปรนัย (objectivity) โดยการนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์คณะกรรมการพัฒนาสตรี ในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน แล้วได้นำข้อมูลที่ได้อีกกลับมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบเพื่อให้มีความชัดเจน และมีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือในนามโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึงประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยประสานงานโดยตรงกับประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี เพื่อแจ้งความประสงค์ และกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ตามวันเวลา สถานที่ที่กำหนดไว้
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุปผล และเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

ข้อมูลเก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ได้นำมาจัดหมวดหมู่ ตรวจสอบความสมบูรณ์ และถอดรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC⁺) สถิติที่ใช้คือ

1. สถิติบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้วิเคราะห์และบรรยายลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจสังคม และชนิดของแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของผู้ให้ข้อมูล
2. สถิติ Chi-square test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของชนิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีอันเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้ให้ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภีทั้งหมด จำนวน 204 คน โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี อันเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

อายุ

ผลการวิจัยในตารางที่ 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุด 65 ปี และน้อยที่สุด 30 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 46 ปี และมีค่าเบี่ยงมาตรฐาน 6.24 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 41.67) มีอายุอยู่ในช่วง 42-47 ปี รองลงมาร้อยละ 30.88 มีอายุอยู่ในช่วง 48-53 ปี ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 13.24 มีอายุอยู่ในช่วง 36-41 ปี ร้อยละ 5.88 มีอายุอยู่ในช่วง 30-35 ปี ส่วนร้อยละ 4.41 มีอายุอยู่ในช่วง 54-59 ปี และผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุอยู่ในช่วง 60-65 ปี มีเพียงร้อยละ 3.92

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จัดได้ว่าเป็นบุคคลที่มีอายุอยู่ในกลุ่มผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะ (40-60 ปี) โดยสรุปแล้วผู้ที่มีอายุในช่วง 40 ปีขึ้นไป เป็นผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะที่ผ่านเหตุการณ์ต่างๆ มีประสบการณ์สูงและเป็นวัยที่มีการเฝ้ามองไปข้างหน้า (สุนิลา ทนุผล, 2531: 38) ดังนั้นจึงเป็นวัยที่มีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำสตรีขององค์กรสตรีใน

ฐานะคณะกรรมการพัฒนาสตรี ที่น่าจะดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ถูกลงไปด้วยดี เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.24 จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยในตารางที่ 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีคุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี และต่ำสุดคือระดับประถมศึกษาตอนต้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.24) มีวุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนต้น รองลงมาร้อยละ 13.73 มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 13.74 มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 5.88 มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 1.96 มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และร้อยละ 1.47 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น ทั้งนี้เนื่องมาจากรัฐบาลได้มีนโยบายให้ประชาชนได้รับการศึกษาภาคบังคับในระดับประถมศึกษาตอนต้นในระบบโรงเรียน และสตรีที่อยู่ในชนบทนั้นไม่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าภาคบังคับ อาจเป็นเพราะค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม ประเพณีที่สตรีในชนบทต้องทำงานอยู่กับบ้านเป็นแม่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับ บุญยงค์ เกศเทศ (2532: 19) ได้กล่าวไว้ว่าการศึกษาของสตรีชาวบ้านเน้นในด้านกิจการบ้านเรือน การเย็บปักถักร้อย ฯลฯ ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาสูง เนื่องจากสตรีต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่ภายในบ้านเพื่อบริการสมาชิกในครอบครัว และในทำนองเดียวกัน สุนิลา ทนุผล (2540: 36) กล่าวว่าเนื่องจากประชาชนในชนบทสมัยก่อนมองประเด็นการศึกษาเป็นสิ่งที่ไกลตัว และต่างมุ่งทำมาหากินเลี้ยงชีพตามแบบบรรพบุรุษ รวมทั้งการขยายโอกาสทางการศึกษาในอดีตยังไม่กว้างขวางครอบคลุมเหมือนในปัจจุบัน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(N=204)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
30 – 35	12	5.88
36 – 41	27	13.24
42 – 47	85	41.67
48 – 53	63	30.88
54 – 59	9	4.41
60 – 65	8	3.92
$\mu = 45.97 \quad \sigma = 6.24 \quad R = 30 - 65$		
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาตอนต้น	129	63.24
ประถมศึกษาตอนปลาย	28	13.73
มัธยมศึกษาตอนต้น	28	13.73
มัธยมศึกษาตอนปลาย	12	5.88
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	4	1.96
ปริญญาตรี	3	1.49

รายได้

ผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีรายได้มากที่สุด 500,000 บาท และน้อยที่สุด 50,000 บาท โดยมีรายได้เฉลี่ย 143,739 บาทต่อปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 69,097 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 40.20) มีรายได้อยู่ในช่วง 50,000-100,000 บาท รองลงมาร้อยละ 29.41 มีรายได้ในช่วง 100,001-150,000 บาท ร้อยละ 22.06 มีรายได้ในช่วง 150,001-200,000 บาท ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 5.88 มีรายได้ในช่วง 250,001-300,000 บาท ร้อยละ 1.47 มีรายได้

ในช่วง 300,001 บาท และมากกว่า และมีผู้ให้ข้อมูลเพียงร้อยละ 0.98 มีรายได้อยู่ในช่วง 200,001-250,000 บาท

จากผลการวิจัยข้างต้นจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายได้ที่เป็นเงินสดในปี พ.ศ.2543 ซึ่งถือว่าเป็นรายได้ดำนั้ตามการพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้ให้ข้อมูลที่มีรายได้ในช่วง 50,000 บาท ถึง 100,000 บาท นับได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 6,097 บาทต่อครอบครัว ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีรายได้ที่ไม่น่าจะเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวทั้งยังต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนทั้งประเทศใน พ.ศ.2542 ที่ระบุว่ามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนทั่วประเทศเท่ากับ 8,388 บาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2543: 2) ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจเมื่อปลายปี พ.ศ.2539 ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกระดับจึงทำให้รายได้ตกต่ำ และเมื่อพิจารณาถึงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 69,097 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีรายได้ในครอบครัวที่แตกต่างกัน

จำนวนแรงงานในครอบครัว

ผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนแรงงานในครอบครัวมากที่สุด 6 คน และน้อยที่สุด 1 คน โดยมีจำนวนแรงงานเฉลี่ย 2 คน และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.39) มีจำนวนแรงงานในครอบครัวอยู่ในช่วง 1-2 คน รองลงมา ร้อยละ 41.67 มีจำนวนแรงงานในครอบครัวอยู่ในช่วง 3-4 คน และผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนแรงงาน 5-6 คน มีเพียงร้อยละ 2.94

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมีจำนวนแรงงานในครอบครัวที่สามารถหารายได้เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมในครอบครัวไม่เกิน 2 คน ซึ่งเป็นจำนวนแรงงานที่นับได้น้อยเกินไปไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวปัจจุบัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้คนในชนบทสูญเสียที่ดิน และในการทำเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพหลักของคนในชนบทมีการเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานคนไปสู่การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้คนต้องไปทำงานนอกบ้านแต่ได้รับค่าจ้างต่ำเพราะมีการศึกษาน้อย ขาดทักษะในการทำงาน (ชูศักดิ์ วิทยภัค, 2542 : 37) เมื่อพิจารณาถึงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 อาจกล่าวได้ว่าจำนวนแรงงานในครอบครัวของผู้ให้ข้อมูลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(N=204)	ร้อยละ
รายได้ (บาท)		
50,000 – 100,000	82	40.20
100,001 – 150,000	60	29.41
150,001 – 200,00	45	22.06
200,001 – 250,000	2	0.98
250,001 – 300,000	12	5.88
300,001 และมากกว่า	3	1.47
$\mu = 143,739$ $\sigma = 69,097$ $R = 50,000 - 500,000$		
จำนวนแรงงานในครอบครัว (คน)		
1 – 2	113	55.39
3 – 4	85	41.67
5 – 6	6	2.94
$\mu = 2.12$ $\sigma = 1.17$ $R = 1 - 6$		

จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ผลการวิจัยในตารางที่ 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากที่สุด 9 คน และน้อยที่สุด 2 คน โดยมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 4 คน และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.21 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.68) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวอยู่ในช่วง 3-4 คน รองลงมา ร้อยละ 19.12 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวอยู่ในช่วง 5-6 คน ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 13.24 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวอยู่ในช่วง 1-2 คน ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.47 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวอยู่ในช่วง 7-8 คน และผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนสมาชิกอยู่ในช่วง 9-10 คนมีเพียงร้อยละ 0.49 จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวไม่เกิน 4 คน ซึ่งถือว่าเป็นครอบครัวขนาดเล็กที่มีพ่อ แม่ และลูก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยน

แปลงไปประกอบกับโครงการวางแผนครอบครัวที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงนั่นเอง ซึ่ง สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2533: 35) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะครอบครัวในสังคมชนบทของประเทศไทยว่ามี ลักษณะของครอบครัวเป็นแบบครอบครัวเดี่ยว (nuclear family) ประกอบด้วยพ่อ แม่ ลูก อยู่ใน หลังคาเรือนหนึ่งและมีไม่น้อยที่ครอบครัวเดี่ยวเหล่านี้มีญาติ เช่น พ่อ แม่ ญาติพี่น้องของฝ่ายชาย หรือฝ่ายหญิงมาอาศัยอยู่ด้วย และในทำนองเดียวกันจากสถิติจำนวนสมาชิกในครัวเรือนสำรวจในปี พ.ศ.2542 พบว่าจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยของภาคเหนือ เท่ากับ 3.4 คนต่อครัวเรือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี, 2542: 1) เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ จำนวนสมาชิกในครัวเรือนเท่ากับ 1.21 อาจกล่าวได้ว่าจำนวนสมาชิกในครัวเรือนของผู้ให้ข้อมูลมี จำนวนไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การฝึกอบรม

ผลการวิจัยในตารางที่ 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด(ร้อยละ100.00)เคยเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรมและสัมมนาโดยมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและสัมมนา โดยเฉลี่ย 5 ครั้งในช่วง ปี พ.ศ.2543 ทั้งนี้จำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม และสัมมนามากที่สุดคือ 20 ครั้ง น้อยที่สุด 1 ครั้ง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.32 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ40.20) มีจำนวน ครั้งที่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมอยู่ในช่วง 1-3 ครั้ง รองลงมา ร้อยละ 27.44 มีจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วม การฝึกอบรมอยู่ในช่วง 4-6 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 19.12 มีจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมอยู่ใน ช่วง 10-12 ครั้ง และผู้ให้ข้อมูลจำนวนเล็กน้อย (ร้อยละ 0.49) มีจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมการ ฝึกอบรมอยู่ในช่วง 13 ครั้ง และมากกว่า

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีประสบการณ์ในการเข้ารับการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาสตรี เมื่อพิจารณาจำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ของผู้ให้ข้อมูล โดยเฉลี่ยแล้วพบว่ามีจำนวน 5 ครั้ง นับตั้งแต่เข้าเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี ซึ่ง ถือได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนครั้งในการฝึกอบรมน้อยมากไม่เพียงพอต่อการเพิ่มพูนความรู้ซึ่งการ พัฒนากิจกรรมของกลุ่มสตรีจำเป็นอย่างย้งที่จะต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาสตรีให้ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะการฝึกอบรมนั้นนับว่าเป็นการส่งเสริมและ พัฒนาระบบการเรียนรู้ และเปลี่ยนแนวคิดหรือทัศนคติในการดำเนินงานพัฒนาสตรีให้ดีขึ้น ผู้ที่ ผ่านประสบการณ์ฝึกอบรมมากจะมีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อ แนวคิดการดำเนินงานพัฒนาสตรี ตลอดจนมีการยอมรับวิทยาการสมัยใหม่ นำไปปฏิบัติให้เกิดผลดี ต่อการดำเนินงานพัฒนาสตรีมากขึ้น (กรมการพัฒนาชุมชน, 2543: 33-36) เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 3.32 อาจกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันน้อย

การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

ผลการวิจัยในตารางที่ 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด (ร้อยละ 100.00) เคยมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และมีจำนวนครั้งที่เคยติดต่อกันมากที่สุด 12 ครั้ง และน้อยที่สุด 1 ครั้ง โดยมีจำนวนครั้งที่เคยติดต่อเฉลี่ย 4 ครั้ง และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.11 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.86) มีจำนวนครั้งที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในช่วง 1-3 ครั้ง รองลงมาร้อยละ 27.45 มีจำนวนครั้งที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในช่วง 4-6 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 15.20 มีจำนวนครั้งที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในช่วง 10-12 และผู้ให้ข้อมูลที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในช่วง 7-9 ครั้ง มีเพียงร้อยละ 0.49

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน โดยมีจำนวนเฉลี่ย 4 ครั้งต่อปี ซึ่งถือได้ว่าผู้ให้ข้อมูลติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนน้อยครั้งส่งผลให้ไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรี ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ให้ข้อมูลในการนำไปปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มได้ จากสาเหตุนี้จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องในการพัฒนาองค์กรสตรีโดยละเอียดไม่ให้ความสนใจที่จะนำวิธีการดำเนินงานพัฒนาสตรีไปปรับปรุงในองค์กรสตรี และในที่สุดได้หยุดการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ที่เป็นเช่นนี้สาเหตุสำคัญอาจเป็นเพราะผู้ให้ข้อมูลไม่มีเวลารว่างจากการประกอบธุรกิจของตนเองจึงไม่สามารถไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้บ่อยครั้งนัก ประกอบการปฏิรูประบบราชการทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีจำนวนลดลงและต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นตามนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน จึงไม่สามารถออกเยี่ยมเยียนคณะกรรมการพัฒนาสตรีได้ทั่วถึงและบ่อยครั้ง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2543: 2) และเมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.11 จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความแตกต่างกันไม่มากนัก

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางสังคม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(N=204)	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกในครอบครัว (คน)		
1 - 2	27	13.24
3 - 4	134	65.68
5 - 6	39	19.12
7 - 8	3	1.47
9 - 10	1	0.49
$\mu = 3.74 \quad \sigma = 1.21 \quad R = 2 - 9$		
ประสบการณ์การฝึกอบรม		
เคยเข้าร่วมฝึกอบรม	204	100.00
จำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมฝึกอบรม		
1 - 3	82	40.20
4 - 6	57	27.94
7 - 9	25	12.25
10 - 12	39	19.12
13 ครั้งและมากกว่า	1	0.49
$\mu = 5.38 \quad \sigma = 3.32 \quad R = 1 - 20$		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(N=204)	ร้อยละ
การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		
เคยติดต่อ	204	100.00
จำนวนครั้งที่เคยติดต่อ		
1 - 3	116	56.86
4 - 6	62	30.39
7 - 9	1	0.49
10 - 12	31	15.20
$\mu = 4.22$ $\sigma = 3.11$ $R = 1 - 12$		

ตอนที่ 2 แรงงูใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี

แรงงูใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง หรือได้รับรางวัลเช่นเดียวกับแรงงูใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ถ้ามีสิ่งงูใจหรือผลักดันให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีเข้าร่วมกิจกรรม

สำหรับการวัดชนิดของแรงงูใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดโดยให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีเลือกคำตอบจากคำถาม 3 ข้อ คือ 1) อะไรคือเหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี 2) เมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการแล้วมีความต้องการอะไร 3) หลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี มีความพอใจอะไร คำถามแต่ละคำถามมีข้อความ 8 ข้อความ ให้เลือกตอบตามแตชนิดของแรงงูใจคือ แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ แรงงูใจใฝ่ชื่อเสียง และ แรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ ซึ่งแต่ละแรงงูใจเหล่านี้มีข้อความคำตอบจำนวน 2 ข้อ และในแต่ละคำถามนั้นคณะกรรมการพัฒนาสตรีสามารถเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับความต้องการของตนเองมากที่สุด 4 ข้อความ จากนั้นนับจำนวนความถี่ของข้อความที่เลือกตอบหาข้อความตามชนิดของแรงงูใจใดมีความถี่ในการถูกเลือกมากที่สุดแสดงว่าเป็นแรงงูใจของคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่ผลักดันให้มาเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของผู้ให้ข้อมูล โดยแยกเป็นรายประเด็นดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี

ผลการวิจัยในตารางที่ 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.12) ระบุเหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีคือ “เพื่อจะสามารถได้รับคำตอบแทนจากการเป็นคณะกรรมการ (Mag)” รองลงมาร้อยละ 72.55 ระบุเหตุผล ดังนี้ “เพื่อจะสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีชื่อเสียง (Pres)” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 51.47 ระบุเหตุผลคือ “เพื่อจะสามารถพัฒนาองค์กรสตรีให้เข้มแข็ง(Ach)” และผู้ให้ข้อมูลเกือบครึ่ง (ร้อยละ 48.53) ระบุเหตุผลว่า “เพื่อจะมีโอกาสได้รับรางวัลฐานะสตรีดีเด่น (Mag)” สำหรับเหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 86.76) ระบุว่าไม่ใช่เหตุผล คือ “เพื่อสามารถสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป (Aff)” รองลงมาร้อยละ 62.75 ระบุว่าไม่ใช่เหตุผลคือ “เพื่อที่จะได้เป็นเกียรติประวัติแก่ตนเองและวงศ์ตระกูล (Pres)” ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.27) ระบุว่าไม่ใช่เหตุผล “เพื่อจะสามารถช่วยดำเนินกิจกรรมสตรี (Ach)” และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 56.37 ระบุว่าไม่ใช่เหตุผลคือเพื่อจะได้มีโอกาสรู้จักบุคคลทั่วไป (Aff)”

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีสืบเนื่องมาจากเหตุผลสองประการอันได้แก่ “เพื่อจะสามารถได้รับคำตอบแทนจากการเป็นคณะกรรมการ (Mag)” และ “เพื่อจะสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีชื่อเสียง (Pres)” ซึ่งจัดได้ว่าเป็นชนิดของแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุและชนิดของแรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลมีการติดต่อกับเจ้าที่พัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมการประชุม ผูกอบรมและสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาสตรีจึงเกิดการเรียนรู้ใน คำตอบแทนจากการเข้าร่วมกิจกรรมจากประสบการณ์ข้างต้น ดังนั้นเมื่อตัดสินใจจะเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีเพราะว่ามีคำตอบแทนจากเป็นคณะกรรมการที่ตนเองจะได้รับ และผู้ให้ข้อมูลพบเห็นตัวอย่างของบุคคลที่เป็นคณะกรรมการในองค์กรใดก็ตามมักจะได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลพิเศษเสมอจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ให้ข้อมูลเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี

ผลการวิจัยในตารางที่ 5 เกี่ยวกับชนิดของแรงจูงใจที่เป็นเหตุผลผลักดันให้เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 35.78) เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี สืบเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการซึ่งจัดได้ว่าเป็นชนิดของแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 24.45 เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีเนื่องจากเหตุผลเข้าข่ายชนิดแรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 22.55 เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีเนื่องจาก

เหตุผลที่เข้าข่ายแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนชนิดแรงงูใจใฝ่สัมพัทธ์นั้น มีผู้ให้ข้อมูลให้เหตุผลเข้าข่ายเพียงร้อยละ 14.22

จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีเนื่องมาจากแรงผลักดันตามชนิดของแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนำชัย ทนุผล และ สุนิลา ทนุผล (2531: 53) ที่ศึกษาถึงความโน้มเอียงในชนิดของแรงงูใจของเกษตรกรผู้นำในการทำงานส่งเสริมเกษตร และผลการวิจัยพบว่าเกษตรกรผู้นำส่วนมากมีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุมากกว่าแรงงูใจชนิดอื่น ซึ่งตัวเกษตรกรผู้นำยอมรับว่าการได้มาซึ่งผลผลิตและรายได้ที่มากขึ้นกว่าเดิมและการได้รับการช่วยเหลือต่างๆ ในการประกอบอาชีพจากหน่วยงานรัฐบาลเป็นแรงผลักดันให้เข้าร่วมงานกับเจ้าพนักงานการเกษตรเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี

เหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล (N = 204)			
	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพื่อจะสามารถพัฒนาองค์กรสตรีให้เข้มแข็ง (Ach)	105	51.47	99	48.53
2. เพื่อจะสามารถดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรี (Ach)	79	38.73	125	61.27
3. เพื่อที่จะได้มีโอกาสรู้จักกับบุคคลทั่วไป (Aff)	89	43.63	115	56.37
4. เพื่อที่จะสามารถสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป (Aff)	27	13.24	177	86.76
5. เพื่อจะสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีชื่อเสียง (Pres)	148	72.55	56	27.45
6. เพื่อที่จะได้เป็นเกียรติประวัติของตนเองและวงศ์ตระกูล	76	37.25	128	62.75
7. เพื่อที่จะมีโอกาสได้รับรางวัลในฐานะสตรีดีเด่น (Mag)	99	48.53	105	51.47
8. เพื่อจะสามารถได้รับคำตอบแทนจากการเป็นคณะกรรมการ (Mag)	192	94.12	12	5.88

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจที่เป็นเหตุผลหลักดันให้เข้ามาเป็น คณะกรรมการพัฒนาสตรี

ชนิดของแรงจูงใจ	จำนวน (N=204)	ร้อยละ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach)	46	22.55
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Aff)	29	14.22
แรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง (Pres)	56	27.45
แรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ (Mag)	73	35.78
รวม	204	100.00

2. ความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี

ผลการวิจัยในตารางที่ 6 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99.01) ระบุความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นกรรมการพัฒนาสตรี คือ “ต้องการนำสิทธิจากตำแหน่งไปสนับสนุนกิจกรรมของตนเอง (Mag)” รองลงมาร้อยละ 64.70 ระบุความต้องการดังนี้ “ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั่วไป (Aff)” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 63.23 ระบุความต้องการคือ “ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากการดำรงตำแหน่ง (Pres)” และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 55.39 ระบุความต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นสตรีดีเด่นแห่งปี (Mag) สำหรับความต้องการที่จะได้เข้ามาเป็นกรรมการพัฒนาสตรีที่ผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกตอบ ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 94.61) ระบุว่าไม่ใช่ความต้องการคือ “ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับคณะกรรมการพัฒนาสตรี (Aff)” รองลงมาร้อยละ 76.48 ระบุว่าไม่ใช่ความต้องการคือ “ต้องการได้รับการยกย่องชมเชยว่าเป็นผู้หญิงเก่ง (Pres)” ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.87) ระบุว่าไม่ใช่ความต้องการคือ “ต้องการพัฒนาองค์กรสตรีให้เข้มแข็ง (Ach)” และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 55.40 ระบุว่าไม่ใช่ความต้องการคือ “ต้องการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีทุกกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ (Ach)”

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี สืบเนื่องจากความต้องการสองประการ อันได้แก่ “ความต้องการนำสิทธิจากตำแหน่งไปสนับสนุนกิจกรรมของตนเอง (Mag)” และ “ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั่วไป (Pres)” ซึ่งจัดได้ว่าเป็นชนิดของแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุและชนิดของแรงจูงใจใฝ่

ชื่อเสียง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลได้รับการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมพัฒนาสตรีให้สามารถนำไปปฏิบัติภายในกลุ่มและสำหรับตนเอง อีกทั้งยังมีการสัมมนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกระดับ ตลอดจนการศึกษาดูงานจากกลุ่มสตรีที่มีกิจกรรมดีเด่นเพื่อนำไปเป็นแนวทางพร้อมทั้งปรับปรุงกิจกรรมของตนให้ต่อเนื่องและมีรายได้เพิ่มขึ้น จึงเกิดการแสวงหาการสนับสนุนกิจกรรมของตนตามประสบการณ์ที่ได้รับมา ดังนั้นเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีแล้วจึงมีความต้องการนำสิทธิจากตำแหน่งไปขอรับการสนับสนุนกิจกรรมของตนเองทั้งด้านทุน และปัจจัยการผลิตต่างๆ จึงเป็นความต้องการอีกประการหนึ่งที่ต้องการติดต่อดำเนินการกับบุคคลอื่นทั่วไปเพื่อต้องการได้รับการสนับสนุนที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ให้ข้อมูลต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี

ผลการวิจัยในตารางที่ 7 เกี่ยวกับชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้มีความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 38.73) มีความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีสืบเนื่องมาจากความต้องการได้รับการสนับสนุนหลายประการซึ่งจัดได้ว่าเป็นชนิดของแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ทางวัตถุ รองลงมาผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 22.05 มีความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีเนื่องจากมีความต้องการที่เข้าข่ายชนิดของแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 21.57 มีความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี เนื่องจากมีความต้องการที่เข้าข่ายชนิดของแรงจูงใจได้ชื่อเสียง ส่วนชนิดของแรงจูงใจได้สัมพันธ์นั้น มีผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการที่เข้าข่ายเพียงร้อยละ 17.65

จากผลการวิจัยข้างต้นจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี เนื่องมาจากแรงผลักดันที่มีความต้องการตามชนิดของแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณิต จิตรรักษา (2536: 110) ที่ศึกษาถึงแรงจูงใจของสมาชิกในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกร ในจังหวัดเชียงใหม่ และผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของสมาชิกหลังจากเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกรนั้นต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ซึ่งหมายความว่าสมาชิกมีแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ทางวัตถุหลังจากเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกรเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี

ความต้องการเมื่อเข้าเป็นกรรมการพัฒนาสตรี	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล (N=204)			
	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการพัฒนาองค์กรสตรีให้เข้มแข็ง(Acb)	88	43.13	116	56.87
2. ต้องการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีทุกกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ (Ac)	91	44.60	113	55.40
3. ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับคณะกรรมการพัฒนาสตรี (Aff)	11	5.39	193	94.61
4. ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั่วไป (Aff)	132	64.70	72	35.3
5. ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากการดำรงตำแหน่ง (Pres)	129	63.23	75	36.77
6. ต้องการได้รับคำยกย่องชมเชยว่าเป็นผู้หญิงเก่ง (Pres)	48	23.52	156	76.48
7. ต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นสตรีดีเด่นแห่งปี (Mag)	113	55.39	91	44.61
8. ต้องการนำสิทธิจากตำแหน่งไปสนับสนุนกิจกรรมของตนเอง (Mag)	202	99.01	2	0.99

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้มีความต้องการ เมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี

ชนิดของแรงจูงใจ	จำนวน (N=204)	ร้อยละ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach)	45	22.05
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Aff)	36	17.65
แรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง (Pres)	44	21.57
แรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ (Mag)	79	38.73
รวม	204	100.00

3. ความพอใจหลังจากการเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี

ผลการวิจัยในตารางที่ 8 พบว่าผู้ให้ข้อมูล (ร้อยละ 79.41) ระบุความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี คือ “มีความพอใจในโล่เกียรติยศจากการได้รับพิจารณาให้เป็นผู้หญิงเก่ง (Mag)” รองลงมาร้อยละ 69.11 ระบุความพอใจดังนี้ “มีความพอใจในเกียรติยศและชื่อเสียงในฐานะของคณะกรรมการพัฒนาสตรี (Pres)” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 62.74 ระบุความพอใจคือ “มีความพอใจในเงินรางวัลที่ได้รับการพิจารณาให้เป็นสตรีดีเด่น (Mag)” และผู้ให้ข้อมูลเกินครึ่ง (ร้อยละ 58.33) ระบุความพอใจว่า “มีความพึงพอใจที่กลุ่มสตรีดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จ (Ach)” สำหรับความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีไม่เลือกตอบ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 70.10) ระบุไม่ใช่ว่าความพอใจ คือ “มีความพึงพอใจที่กลุ่มสตรีมีการบริหารจัดการได้หลายด้าน (Ach)” รองลงมาร้อยละ 69.61 ระบุไม่ใช่ว่าความพอใจ คือ “มีความพึงพอใจที่ตนเองเป็นที่รู้จักของคณะกรรมการพัฒนาสตรี (Aff)” ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.67) ระบุไม่ใช่ว่าความพอใจ คือ “มีความพอใจที่ตนเองเป็นที่รู้จักของเครือข่ายองค์กรสตรี (Aff)” ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 61.77 ระบุไม่ใช่ว่าความพอใจคือ “มีความพอใจในเกียรติยศชื่อเสียงในฐานะที่เป็นผู้นำสตรี (Pres)”

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีสืบเนื่องมาจากความพอใจสองประการ อันได้แก่ “ความพอใจ

ในโลโก้เกียรติยศจากการได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้หญิงเก่ง (Mag)" และ "มีความพอใจในเกียรติยศและชื่อเสียงในฐานะของคณะกรรมการพัฒนาสตรี (Pres)" ซึ่งจัดได้ว่าเป็นชนิดของแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุและชนิดแรงงูใจใฝ่ชื่อเสียง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลได้มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เกิดผลงานและกิจกรรมดีเด่นเป็นที่รู้จักและการยอมรับจากบุคคลทั่วไป จึงมีความคาดหวังในรางวัลจากผลงานที่ควรได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้หญิงเก่งเพราะว่าจะได้รับโลโก้เกียรติยศเป็นรางวัล ซึ่งมีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีและผู้ให้ข้อมูลพบเห็นบุคคลดีเด่นที่ได้รับโลโก้เกียรติยศมักจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคณะกรรมการขององค์กรใดก็ตาม จึงเป็นความพอใจอีกประการหนึ่งที่เป็นแรงงูใจให้ผู้ให้ข้อมูลมีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี

ผลการวิจัยในตารางที่ 9 เกี่ยวกับชนิดของแรงงูใจที่ผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูลมีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 35.30) มีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี สืบเนื่องมาจากความพอใจหลายประการ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นชนิดของแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 26.97 มีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีเนื่องจากความพอใจที่เข้าช่วยชนิดแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 22.05 มีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีเนื่องจากความพอใจที่เข้าช่วยชนิดของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนชนิดแรงงูใจใฝ่สัมพันธ์นั้นผู้ให้ข้อมูลมีความพอใจที่เข้าช่วยเพียงร้อยละ 15.68

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีชนิดของแรงงูใจที่ผลักดันให้มีความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีเนื่องจากความพอใจตามชนิดของแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบูรณ์ ชันทะธง (2540: 62) ที่ศึกษาถึงมูลเหตุของใจในการเข้าไปล่าสัตว์ป่าภายในพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเวียงลอของราษฎรบ้านแม่ทะลาย ตำบลพระธาตุขิงแกง อำเภอกัน จันทบุรี และผลการวิจัยพบว่าแรงงูใจภายนอกในด้านการคาดหวังในความก้าวหน้า ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดรายงานว่า การล่าสัตว์ป่ามาขายจะช่วยทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น เนื่องจากเนื้อสัตว์ป่ามีราคาแพงและมีความต้องการของตลาดสูง และมูลเหตุของใจภายนอกในด้านผลตอบแทนซึ่งหมายถึงผู้ให้ข้อมูลมีความพอใจในการล่าสัตว์ป่าเพราะขายได้ราคาแพงเป็นแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ ทางวัตถุ เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้มีความ
พอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี

ความต้องการเมื่อเข้าเป็นกรรมการพัฒนาสตรี	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล (N=204)			
	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความพึงพอใจที่กลุ่มสตรีดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จ (Ach)	119	58.33	85	41.67
2. มีความพึงพอใจที่กลุ่มสตรีมีการบริหารจัดการได้หลายด้าน (Ach)	61	29.90	143	70.10
3. มีความพึงพอใจที่ตนเองเป็นที่รู้จักของคณะกรรมการพัฒนาสตรี (Aff)	62	30.39	142	69.61
4. มีความพอใจที่ตนเองเป็นที่รู้จักของเครือข่ายองค์กรสตรี (Aff)	68	33.33	136	66.67
5. มีความพอใจในเกียรติยศและชื่อเสียงในฐานะของคณะกรรมการพัฒนาสตรี (Pres)	141	69.11	63	30.89
6. มีความพอใจในเกียรติยศชื่อเสียงในฐานะที่เป็นผู้นำสตรี (Pres)	78	38.23	126	61.77
7. มีความพอใจในเงินรางวัลที่ได้รับจากการพิจารณาได้เป็นสตรีดีเด่น (Mag)	128	62.74	76	37.26
8. มีความพอใจในโล่เกียรติยศ จากการได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้หญิงเก่ง (Mag)	162	79.41	42	20.59

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามชนิดของแรงจูงใจ ที่ผลักดันให้มีความ
พอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี

ชนิดของแรงจูงใจ	จำนวน (N=204)	ร้อยละ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach)	45	22.05
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Aff)	32	15.68
แรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง (Pres)	55	26.97
แรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ (Mag)	72	35.30
รวม	204	100.00

ผลการวิจัยในตารางที่ 10 เกี่ยวกับชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี พบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 36.77) ระบุว่าชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี คือแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ (Mag) รองลงมาร้อยละ 25.50 ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าเป็นชนิดของแรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง (Pres) ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 22.05 ระบุว่า เป็นชนิดของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach) และผู้ให้ข้อมูลระบุว่าเป็นชนิดของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีเข้าชายเพียงร้อยละ 15.68

จากผลการวิจัยข้างต้นจึงสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่มีชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี มีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ (Mag) มากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีได้รับประสบการณ์ในเรื่องการพัฒนาสตรีโดยการสนับสนุนจากภาครัฐบาล และหน่วยงานเอกชนต่างๆ ในรูปของปัจจัยการผลิตที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาสตรีทุกๆ ด้าน ดังนั้นในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีจึงเกิดจากความคาดหวังและมีความพอใจที่จะได้รับสิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับตนเองพร้อมทั้งเครือข่ายขององค์กรสตรีเป็นผลตอบแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีจึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นชนิดของแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สง่า เอื้อตระกูล (2539: 51) ที่ศึกษาถึงความ

โน้มเอียงในชนิดของแรงงูใจในการปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานป่าไม้ จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงงูใจที่ผลักดันให้เข้ามาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ได้บังคับบัญชากลุ่มใหญ่ มีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์มากกว่าแรงงูใจชนิดอื่น

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามชนิดของแรงงูใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ชนิดของแรงงูใจ	จำนวน (N=204)	ร้อยละ
แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Ach)	45	22.05
แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ (Aff)	32	15.68
แรงงูใจใฝ่ชื่อเสียง (Pres)	52	25.50
แรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ (Mag)	75	36.77
รวม	204	100.00

ตอนที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงงูใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีอื่น
เนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของ คณะกรรมการ
พัฒนาสตรีในอำเภอสารภี

ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ที่แตกต่างกันจะมีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงงูใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีแตกต่างกันด้วย สถิติ Chi - square Test (χ^2) ได้ถูกนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้างต้นนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมกับชนิดของแรงงูใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรี 4 ชนิด คือ แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ แรงงูใจใฝ่ชื่อเสียง และแรงงูใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ โดยทำการทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงงูใจ

ที่ผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีอันเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูลจากจำนวน 204 คน เป็น 203 คน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพียงคนเดียว เมื่อพิจารณาแล้วไม่สามารถคำนวณ χ^2 -test ได้ จึงต้องตัดผู้ให้ข้อมูล 1 คนนี้ออกไป แล้วคิดคำนวณค่าสถิติ χ^2 -test ของผู้ให้ข้อมูลเฉพาะ 203 คน

อายุ

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจ อันเนื่องมาจาก อายุที่แตกต่างกันนั้น พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ($\chi^2 = 3.669 : P = 0.160$) ผลการวิเคราะห์นี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาสตรีที่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างกันในอายุ ผลการทดสอบดังกล่าวสามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุน้อยหรือมีอายุมากต่างก็มีชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาสตรีที่ไม่แตกต่างกันโดยมีสัดส่วนของผู้ให้ข้อมูลซึ่งมีแรงจูงใจแต่ละชนิดที่ผลักดันในการ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 11 ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจากความแตกต่างในอายุ

อายุ	จำนวนผู้ให้ข้อมูลตามชนิดแรงจูงใจ (N=203)			
	ใฝ่ชื่อเสียง	ใฝ่ผลประโยชน์	แบบผสม	รวม
น้อย	17	57	24	98
มาก	25	47	33	105
รวม	42	104	57	203

$$\chi^2 = 3.669^{NS}$$

$$d.f. = 2$$

$$p = 0.160$$

ระดับการศึกษา

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจอันเนื่องมาจากการศึกษาที่แตกต่างกันนั้น พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ($\chi^2 = 0.897 : P = 0.638$) ผลการวิเคราะห์

นี่จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในระดับการศึกษา ผลการทดสอบข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับการศึกษาน้อยหรือมีระดับการศึกษามากต่างก็มีชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่ไม่แตกต่างกัน หากแต่สัดส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่มีแรงจูงใจแต่ละชนิดที่ผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่คล้ายคลึงกัน

ตารางที่ 12 ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูลอันเนื่องมาจากความแตกต่างในระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ให้ข้อมูลตามชนิดแรงจูงใจ (N=203)			
	ใฝ่ชื่อเสียง	ใฝ่ผลประโยชน์	แบบผสม	รวม
น้อย	30	81	45	156
มาก	12	23	12	47
รวม	42	104	57	203

$$\chi^2 = 0.897^{NS}$$

$$d.f. = 2$$

$$p = 0.638$$

รายได้

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจ อันเนื่องมาจากรายได้ที่แตกต่างกันนั้น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($\chi^2 = 11.069 : P = 0.004$) ผลการวิเคราะห์นี้จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีมีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงจูงใจที่ต่างกันอันเนื่องมาจากความแตกต่างของรายได้ กล่าวคือคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีรายได้ของครอบครัวน้อย (ต่ำกว่า 143,739 บาท) มักจะมีความแตกต่างกันอย่างเด่นชัดในชนิดของแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุมากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่นๆ ที่โน้มเอียงไปแต่ในทางกลับกันคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีรายได้ของครอบครัวมาก(เท่ากับและมากกว่า 143,739 บาท) กลับไม่พบว่ามีแตกต่างกันอย่างเด่นชัดในชนิดของแรงจูงใจที่โน้มเอียงไป ทั้งนี้ผู้ที่มีรายได้น้อยย่อมต้องการได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือรางวัลมากกว่าผู้ที่มีรายได้มาก เพราะว่าในการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละครั้งผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของที่มีมูลค่าประมาณ 100 บาทต่อครั้ง ดังนั้นผู้ที่มีรายได้น้อยจึงมีแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ในเงินค่าตอบแทนนี้

มากกว่าผู้ที่มีรายได้มาก ดังเช่น พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 75) ได้กล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทนเป็นวิธีการหนึ่งที่สร้างความพอใจแก่คนงานคือการหาทางสนองตอบความพอใจของคนด้วยการจ่ายผลตอบแทน ถ้าเป็นการตอบสนองความต้องการทางร่างกายก็จะจ่ายผลตอบแทนด้วยเงินเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 13 ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจของผู้ให้ข้อมูล อันเนื่องมาจากความแตกต่างของรายได้

รายได้	จำนวนผู้ให้ข้อมูลตามชนิดแรงจูงใจ (N=203)			
	ใฝ่ชื่อเสียง	ใฝ่ผลประโยชน์	แบบผสม	รวม
น้อย	21	81	35	137
มาก	21	23	22	66
รวม	42	104	57	203

$$\chi^2 = 11.069^{**}$$

$$d.f. = 2$$

$$p = 0.004$$

จำนวนแรงงานในครอบครัว

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจ อันเนื่องมาจากจำนวนแรงงานในครอบครัวที่แตกต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ($\chi^2 = 2.988 : P = 0.224$) ผลการวิเคราะห์นี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างของจำนวนแรงงานในครอบครัว ผลการทดสอบข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนแรงงานน้อยหรือมีจำนวนแรงงานมากต่างก็มีชนิดของแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้มีสัดส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่มีแรงจูงใจแต่ละชนิดที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่คล้ายคลึงกัน

ตารางที่ 14 ความแตกต่างในชนิดของแรงงูใจของผู้ให้ข้อมูล อันเนื่องมาจากความแตกต่างของ
จำนวนแรงงานในครอบครัว

จำนวนแรงงานในครอบครัว	จำนวนผู้ให้ข้อมูลตามชนิดแรงงูใจ (N=203)			
	ไร้ชื่อเสียง	ไร้ผลประโยชน์	แบบผสม	รวม
น้อย	21	64	23	108
มาก	21	40	34	95
รวม	42	104	57	203

$$\chi^2 = 2.988^{NS}$$

$$d.f. = 2$$

$$p = 0.224$$

จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในชนิดของแรงงูใจ อันเนื่องมาจาก
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกันนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความโน้มเอียงไปในชนิด
ของแรงงูใจชนิดเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยหรือมาก โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่มี
จำนวนสมาชิกในครอบครัวมาก 4 คน ระบุว่ามีความงูใจไร้ชื่อเสียง เป็นผลทำให้ความถี่คาดหวัง
ของกลุ่มน้อยกว่า 5 เกินกว่าร้อยละ 20 ของกลุ่ม ซึ่งโดยทฤษฎีการทดสอบแบบไครสแควร์ไม่ได้ผล
(บัณฑิต ปริเปรมกุล, 2542 : 70) จากตารางข้อมูลนี้ จึงไม่สามารถใช้สถิติ χ^2 -test ในการทดสอบ
ความแตกต่างในชนิดของแรงงูใจ อันเนื่องมาจากจำนวนสมาชิกในครอบครัวได้ แต่อย่างไรก็ตาม
ผลการวิจัยสรุปได้ว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกัน ต่างก็มีแรงงูใจที่ผลักดันในการเข้า
ร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ความแตกต่างในชนิดของแรงงูใจของผู้ให้ข้อมูล อันเนื่องมาจากความแตกต่างของจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	จำนวนผู้ให้ข้อมูลตามชนิดแรงงูใจ (N=203)			
	ไฟ้อเสี่ยง	ไฟ้อประโยชน์	แบบผสม	รวม
น้อย	38	80	43	161
มาก	4	24	14	42
รวม	42	104	57	203

$$\chi^2 = 4.073^{NS}$$

$$d.f. = 2$$

$$p = 0.130$$

ประสบการณ์การฝึกอบรม

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในชนิดของแรงงูใจ อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่แตกต่างกันนั้น พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ($\chi^2 = 4.752 : P = 0.093$) ผลการวิเคราะห์นี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีชนิดของแรงงูใจที่ผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่แตกต่างกันเนื่องจากความแตกต่างของประสบการณ์ในการฝึกอบรม ผลการทดสอบข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมน้อยหรือมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมมาก ต่างก็มีชนิดของแรงงูใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่ไม่แตกต่างกัน หากแต่มีสัดส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่มีแรงงูใจแต่ละชนิดที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่คล้ายคลึงกัน

ตารางที่ 16 ความแตกต่างในชนิดของแรงงูใจของผู้ให้ข้อมูล อันเนื่องมาจากความแตกต่างของ
ประสบการณ์ในการฝึกอบรม

จำนวนครั้งการฝึกอบรม	จำนวนผู้ให้ข้อมูลตามชนิดแรงงูใจ (N=203)			
	ไฟช้อเสียง	ไฟผลประโยชน์	แบบผสม	รวม
น้อย	22	56	40	118
มาก	20	48	17	85
รวม	42	104	57	203

$$\chi^2 = 4.752^{NS}$$

$$d.f. = 2$$

$$p = 0.093$$

การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างในชนิดของแรงงูใจ อันเนื่องมาจากจำนวนครั้งในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่แตกต่างกันนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงงูใจชนิดเดียวกัน ไม่ว่าจะมียานวนครั้งในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนน้อยหรือมาก โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนครั้งในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมาก 2 คน ระบุว่ามียานวนครั้งไฟช้อเสียง เป็นผลทำให้ความถี่คาดหวังของกลุ่มน้อยกว่า 5 เกินกว่าร้อยละ 20 ของกลุ่ม ซึ่งโดยทฤษฎีการทดสอบแบบไควสแควร์ไม่ได้ผล (บัณฑิต ปริเปรมกุล, 2542: 70) จากตารางข้อมูลนี้จึงไม่สามารถใช้สถิติ χ^2 - test ในการทดสอบความแตกต่างในชนิดของแรงงูใจ อันเนื่องมาจากจำนวนครั้งในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยสรุปได้ว่าจำนวนครั้งในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่แตกต่างกัน ต่างก็มีแรงงูใจที่ผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ความแตกต่างในชนิดของแรงงใจของผู้ให้ข้อมูล อันเนื่องมาจากความแตกต่างในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

จำนวนครั้งในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	จำนวนผู้ให้ข้อมูลตามชนิดแรงงใจ (N=203)			
	ใส่ชื่อเสียง	ใส่ผลประโยชน์	แบบผสม	รวม
น้อย	40	72	32	144
มาก	2	32	25	59
รวม	42	104	57	203

$$\chi^2 = 13.288^{**}$$

$$d.f. = 2$$

$$p = 0.001$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

(SUMMARY AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย

(Summary)

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาถึงชนิดของแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาถึงชนิดของแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีอันเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ในปี พ.ศ.2543 จำนวน 204 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยยึดถือความสอดคล้องตามหลักการและการตรวจสอบ นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัดมากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามในส่วน of ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชนิดของแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีจำนวน 4 ชนิด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ แรงจูงใจใฝ่ชื่อเสียง และแรงจูงใจใฝ่ผลประโยชน์ทางวัตถุ ไปทดสอบความเป็นปรนัย (objectivity) กับคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 คน เพื่อนำผลการทดสอบไปปรับปรุงข้อความให้เข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัดมากยิ่งขึ้นจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย และนำข้อมูลที่

ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS/PC⁺)สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลเศรษฐกิจและสังคม ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุโดยเฉลี่ย 46 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลมีอายุดำสุด 30 ปี และสูงสุด 65 ปี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น รายได้เฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล 143,739 บาทต่อปี มีจำนวนแรงงานในครอบครัวที่สามารถทำงานหารายได้ช่วยเหลือกิจกรรมของครอบครัวเฉลี่ยครอบครัวละ 2 คน โดยครอบครัวที่มีจำนวนแรงงานน้อยที่สุด 1 คน มากที่สุด 6 คน ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวน สมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยครอบครัวละ 4 คนและผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมทั้งหมดซึ่งมีจำนวนครั้งในการอบรมเฉลี่ย 5 ครั้ง ส่วนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเคยมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน โดยมีจำนวนครั้งเฉลี่ยในการติดต่อ 4 ครั้ง ต่อปี

2. แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีเหตุผลที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี คือ เพื่อจะสามารถได้รับคำตอบแทนจากการเป็นคณะกรรมการ ส่วนความต้องการเมื่อเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีคือ ต้องการนำสิทธิจากตำแหน่งไปสนับสนุนกิจกรรมของตนเองและครอบครัว และความพอใจหลังจากเข้ามาทำหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาสตรี คือ ความพอใจในโลเกียตยศจากการได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้หญิงเก่ง ซึ่งทั้ง 3 ประเด็นจัดว่าเป็นแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ทางวัตถุ จากผลการวิจัยในภาพรวมทั้ง 3 ประเด็นพบว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ มีแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ทางวัตถุที่ผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี รองลงมา มีแรงจูงใจได้ชื่อเสียง แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจได้สัมพันธ์ตามลำดับ

3. การทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีอันเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

การทดสอบความแตกต่างของชนิดแรงจูงใจที่คณะกรรมการพัฒนาสตรีมีความโน้มเอียงไปเนื่องมาจากอิทธิพลของความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมนั้นพบว่า คณะกรรมการพัฒนาสตรีมีความโน้มเอียงไปในในชนิดของแรงจูงใจที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากรายได้ของครอบครัว สำหรับตัวแปรเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนแรงงานในครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ประสบการณ์ในการฝึกอบรม และจำนวนครั้งในการติดต่อเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างในชนิดของแรงจูงใจแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

(Recommendations)

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนระดับจังหวัดและอำเภอ และผู้ปฏิบัติงานพัฒนาสตรีในระดับพื้นที่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาสตรี ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนระดับจังหวัดและอำเภอ

1. ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาสตรี โดยกำหนดการฝึกอบรมสัมมนาคณะกรรมการพัฒนาสตรีให้แก่องค์กรสตรีทุกระดับให้มากขึ้นอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งอาจเน้นการฝึกอบรมในด้านวิทยาการใหม่ๆ เกี่ยวกับการกิจกรรมพัฒนาสตรี เพราะผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีจำนวนครั้งในการฝึกอบรมน้อยมีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ทางวัตถุที่ผลักดันในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ซึ่งในการฝึกอบรมนั้นควรมีการถ่ายทอดแนวคิดให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีเกิดแนวคิดในการพัฒนาสตรีด้วยตนเองหรือช่วยเหลือตนเอง และเห็นประโยชน์ของส่วนรวม อันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารทั้งระดับจังหวัดและอำเภอ ควรมีการพิจารณากิจกรรมพัฒนาสตรีที่จะสนับสนุนให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีได้นำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและคุ้มค่ากับงบประมาณ โดยเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของกลุ่มสตรีซึ่งพวกเขาสามารถที่จะนำกิจกรรมต่างๆเหล่านั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันในการเพิ่มผลผลิตและรายได้เข้าสู่ครอบครัวของตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีต้องการ

นำสิทธิจากตำแหน่งไปสนับสนุนกิจกรรมของตนเองและครอบครัวเป็นการมุ่งหวังทางด้านผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อเป็นการตอบสนองและกระตุ้นให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีได้มีการกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีด้วยความเต็มใจมากขึ้น

3. ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนทั้งระดับจังหวัดและอำเภอ ควรกำหนดให้มีการจัดนิทรรศการกิจกรรมพัฒนาสตรีในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้งในงานวันสำคัญต่างๆ เช่น วันแม่ (12 สิงหาคมหาราชินี) วันสตรีสากล (วันที่ 8 มีนาคมของทุกปี) เป็นต้น โดยนำผลงานของกลุ่มสตรีระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ออกแสดงให้ประชาชนทั่วไปได้ชมอย่างทั่วถึงกัน และมีการพิจารณามอบรางวัล และประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น ทั้งนี้จะเป็นการกระตุ้นให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีได้ให้ความสนใจ เกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีที่มาจากความต้องการของตนเอง เพราะจากผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีมีความพอใจในโล่เกียรติยศจากการได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้หญิงเก่ง ซึ่งเป็นแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ทางวัตถุในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานพัฒนาสตรีในระดับพื้นที่

1. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนผู้ปฏิบัติงานพัฒนาสตรีควรสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาสตรีอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการดำเนินธุรกิจของกลุ่มอย่างจริงจัง เพื่อให้บริการด้านวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่จำเป็นในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาสตรี เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีมีความโน้มเอียงไปในชนิดของแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ทางวัตถุในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีมากที่สุด สิ่งล่อใจเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีที่ครัวเรือนมีรายได้ต่ำมองเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนสมาชิกและทำให้ตนเองมีรายได้เพิ่มขึ้น

2. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนผู้ปฏิบัติงานพัฒนาสตรีควรมีการออกติดตามพบปะกับคณะกรรมการพัฒนาสตรี เป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ 1-2 ครั้ง เพราะการติดต่อพบปะกันระหว่างเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนกับคณะกรรมการพัฒนาสตรีอย่างสม่ำเสมอจะทำให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีที่มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนน้อย ได้สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง หรือเมื่อคณะกรรมการพัฒนาสตรีมาติดต่อที่สำนักงานก็ควรให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนหรือการจัดทัศนศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนกับคณะกรรมการพัฒนาสตรีได้เป็นอย่างดี และยังได้รับความรู้ในการที่จะปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมอีกด้วย เพราะจากผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการพัฒนาสตรีมีเหตุผลที่เข้ามาเป็น

คณะกรรมการพัฒนาสตรีเพื่อจะสามารถได้รับคำตอบแทนจากการเป็นคณะกรรมการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจได้ผลประโยชน์ทางวัตถุที่ผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(Recommendations for Further Study)

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งต่อไปควรจะขยายพื้นที่ในการวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้นควรจะครอบคลุมถึงระดับจังหวัดและระดับเขตเพื่อให้เกิดประโยชน์และส่งผลให้การดำเนินงานพัฒนาสตรีของกรมการพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งต่อไป อาจเปลี่ยนแนวทางการศึกษาไปในด้านการบริหารจัดการองค์กรสตรี บทบาทหน้าที่และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาสตรีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายและปรับปรุงงานพัฒนาสตรี ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม (BIBLIOGRAPHY)

- กรมการพัฒนาชุมชน. 2543 ก. กรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: กรม.
- _____. 2543 ข. แผนแม่บทกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ.2542-พ.ศ.2544. กรุงเทพมหานคร: กรม.
- กรมการพัฒนาชุมชน. กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน .2537. แนวทางการดำเนินงานพัฒนาสตรีและส่งเสริมอาชีพสตรี. กรุงเทพฯ: กรม. (อัดสำเนา)
- _____. 2543. คู่มือการดำเนินงานพัฒนาสตรี. กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน.
- กันยา สุวรรณแสง. 2532. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: บำรุงสาส์น.
- คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา. 2534. จิตวิทยาทั่วไป. เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2532. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณิต จิตรรักษา. 2536. แรงจูงใจของสมาชิกในการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- ชูศักดิ์ วิทยากค์. 2542. ผู้หญิง แรงงานและแรงงานผู้หญิง. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และ ประสาน หอมพูล. 2538. จิตวิทยาเบื้องต้น/จิตวิทยาธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: วังอักษร.
- ถวิล ชาราโรจน์. 2541. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2538. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพื้นฐาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- _____. 2538. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพื้นฐาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นำชัย ทนผล. 2540. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

นำชัย ทนุผล และ สุนิลา ทนุผล. 2531. ความโน้มเอียงในชนิดของแรงจูงใจของเกษตรกรผู้นำใน
การทำงานส่งเสริมการเกษตร. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตรสถาบันเทคโนโลยี
การเกษตรแม่โจ้.

บัณฑิต ปริเปรมกุล. 2542. การดำเนินงานตลาดประมูลยางของสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การ
ทำสวนยางจังหวัดนครศรีธรรมราช. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
แม่โจ้.

บุญยงค์ เกศเทศ. 2532. สถานภาพสตรีไทย. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 ก. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วิถีชีวิตพัฒนา.

_____. 2542 ข. พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.

พจน์ พรหมจิตต์. 2543. “แนวคิดและทิศทางของการพัฒนาสตรี.” พัฒนาชุมชน. 3 (มีนาคม):
11-13.

พยอม วงศ์สารศรี. 2534. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สุภา.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 ก. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

_____. 2537 ข. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

พลลภ ต้นจริยภรณ์. 2543. “กระบวนการพัฒนาสตรีในประเทศไทย: แนวคิดและนโยบาย.”
พัฒนาชุมชน. 3 (มีนาคม): 10.

ไพบุลย์ เทวรักษ์. 2537. จิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เอส. ดี. เพรส.

มธุรส สว่างบำรุง. 2542. จิตวิทยาทั่วไป. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

มาลี เชียนประเสริฐ. 2543. “การพัฒนาชุมชนกับการพัฒนาสตรี.” พัฒนาชุมชน. 3 (มีนาคม):
14-17.

ยงยุทธ เกษสาคร. 2541. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ยุวัฒน์ วุฒิมณี. 2533. หลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: เสริมเสริมกิจ.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2532. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

สง่า เอื้อตระกูล. 2539. ความโน้มเอียงในชนิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของ
ผู้ได้บังคับบัญชาสังกัดสำนักงานป่าไม้จังหวัดแม่ฮ่องสอน. เชียงใหม่:
ปัญหาพิเศษปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

- สมบูรณ์ ชันทะรง. 2540. มุทธเหตุจูงใจในการเข้าไปล่าสัตว์ป่าภายในพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า
เวียงลอ ของราษฎรบ้านแม่ทะลาย ตำบลพระธาตุขิงแกง อำเภอจุน จังหวัดพะเยา.
เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2533. “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคมชนบทไทย ” ใน เอกสารการสอนชุด
วิชาการพัฒนาชนบท . นนทบุรี: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่. 2541. เอกสารวิชาการงานพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน.
เชียงใหม่: สำนักงาน . (อัคราณา)
- สำนักงานกฤษฎีกา. กองคลังข้อมูลและสารสนเทศ. 2543. รายงานการสำรวจภาวะเศรษฐกิจ
และสังคมของครัวเรือน พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: สำนัก.
- สุชา จันทน์เอม. 2543. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนิลา ทนุผล. 2531. การศึกษาผู้ใหญ่ทางการเกษตร. เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีการเกษตร
แม่โจ้.
- _____. 2540. ภูมิปัญญาชาวบ้านในการอนุรักษ์ป่าชุมชนในจังหวัดลำพูน และจังหวัดลำปาง.
รายงานผลการวิจัย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุภัททา ปิ่นทะแพทย์. 2532. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ของคณะกรรมการพัฒนาสตรี
ในอำเภอสารภี

เลขที่แบบสัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีใน
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

คำแนะนำ : ผู้สัมภาษณ์ โปรดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลให้ครบทุกข้อ โดยระบุคำตอบของผู้ให้ข้อมูลลงใน
ช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อความที่เป็นคำตอบ

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี(นับถึงปี พ.ศ. 2543 เกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)
2. ท่านได้รับการศึกษาสูงสุดในระบบจากสถาบันศึกษาของรัฐหรือเอกชนระดับใด
 - () ประถมศึกษาตอนต้น
 - () ประถมศึกษาตอนปลาย
 - () มัธยมศึกษาตอนต้น
 - () มัธยมศึกษาตอนปลาย
 - () ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - ()ปริญญาตรี
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
3. ในรอบปี พ.ศ.2543 ครอบครัวของท่านมีรายได้จากการประกอบอาชีพ การเกษตร เลี้ยงสัตว์
ค้าขาย รับจ้าง ฯลฯ รวมกันปีละ เป็นเงินจำนวน.....บาท
4. ในปัจจุบันท่านมีบุคคลที่อาศัยอยู่ในครอบครัวเดียวกัน และมีกิจกรรมร่วมกัน จำนวน.....คน
5. ในปัจจุบันท่านมีบุคคลที่อาศัยอยู่ในครอบครัวเดียวกัน และสามารถช่วยงานของครอบครัว หรือ
ประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ครอบครัว จำนวน.....คน

6. ในรอบปี พ.ศ.2543 ท่านเคยเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาสตรี และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ หรือไม่

- () 1. เคยเข้าร่วม
() 2. ไม่เคยเข้าร่วม

หากท่านเคยเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรมและสัมมนาในหัวข้อดังกล่าว ในรอบปี 2543 ท่านได้เข้าร่วม จำนวนครั้ง

7. ในรอบปี พ.ศ.2543 ท่านเคยติดต่อสอบถามข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือไม่

- () 1. เคยติดต่อ
() 2. ไม่เคยติดต่อ

หากท่านเคยติดต่อสอบถามข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในรอบปี 2543 ท่านได้ติดต่อ จำนวน.....ครั้ง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับชนิดของแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี ของคณะกรรมการ

พัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

คำแนะนำ : ให้ผู้สัมภาษณ์ถามผู้ให้ข้อมูล ถึงรายละเอียดของสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี โดยให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงความเป็นจริงของตนเองมากที่สุดมา 4 ข้อความของแต่ละคำถาม จากนั้นให้ผู้สัมภาษณ์ ทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อความที่เป็นคำตอบ

1. อะไรคือเหตุผลของท่านในการตัดสินใจเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

- () 1. เพื่อจะสามารถพัฒนาองค์กรสตรีของอำเภอสารภีให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง (Ach)
() 2. เพื่อจะสามารถช่วยดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีทุกกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ (Ach)
() 3. เพื่อที่จะได้มีโอกาสรู้จักกับบุคคลทั่วไปเป็นจำนวนที่มากขึ้น (Aff)
() 4. เพื่อสามารถสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปได้เพิ่มขึ้น (Aff)
() 5. เพื่อจะสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีชื่อเสียงในอำเภอสารภี (Pres)
() 6. เพื่อที่จะได้เป็นเกียรติประวัติแก่ตนเองและวงศ์ตระกูล (Pres)
() 7. เพื่อที่จะมีโอกาสได้รับรางวัลในฐานะสตรีดีเด่นของอำเภอสารภี (Ma)
() 8. เพื่อจะสามารถได้รับคำตอบแทนจากการเป็นคณะกรรมการ (Mag)

2. เมื่อท่านเข้ามาเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภีแล้วท่านมีความต้องการอะไร

- () 1. ต้องการพัฒนางองค์กรสตรีของอำเภอสารภีให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง (Ach)
- () 2. ต้องการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสตรีทุกกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ (Ach)
- () 3. ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับคณะกรรมการพัฒนาสตรีทุกคนในอำเภอสารภี (Aff)
- () 4. ต้องการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั่วไปในตำแหน่งของคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี (Aff)
- () 5. ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากการดำรงตำแหน่งกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี(Pres)
- () 6. ต้องการได้รับคำยกย่องชมเชยว่าเป็นผู้หญิงเก่งของอำเภอสารภี (Pres)
- () 7. ต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นสตรีดีเด่นแห่งปี พร้อมรับเงินรางวัลและโล่ห์เกียรติยศ (Mag)
- () 8. ต้องการนำสิทธิและโอกาสจากการดำรงตำแหน่งกรรมการพัฒนาสตรีไปสนับสนุนกิจการของตนเองและครอบครัว (Mag)

3. หลังจากท่านได้เข้ามาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภีแล้ว ท่านมีความพอใจในเรื่องใดบ้าง

- () 1. มีความพึงพอใจที่กลุ่มสตรีอำเภอสารภีมีการดำเนินกิจกรรมหลายกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง และคาดว่าจะได้รับผลสำเร็จ (Ach)
- () 2. มีความพึงพอใจที่กลุ่มสตรีอำเภอสารภีมีการบริหารจัดการพัฒนาสตรีหลายด้านให้มีประสิทธิภาพ และคาดว่าจะสามารถพึ่งตนเองได้ (Ach)
- () 3. มีความพอใจที่ตนเองเป็นที่รู้จักของคณะกรรมการพัฒนาสตรีในอำเภอสารภีทุกคน(Aff)
- () 4. มีความพอใจที่ตนเองเป็นที่รู้จักของเครือข่ายองค์กรสตรีและบุคคลอื่นในอำเภอสารภีเป็นอย่างดี (Aff)
- () 5. มีความพอใจในเกียรติยศชื่อเสียงในฐานะของกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอสารภี (Pres)
- () 6. มีความพอใจในเกียรติยศชื่อเสียงในฐานะที่เป็นผู้นำกลุ่มสตรีอำเภอสารภี (Pres)
- () 7. มีความพอใจในเงินรางวัลที่ได้รับจากการได้รับการพิจารณาให้เป็นสตรีดีเด่น (Mag)
- () 8. มีความพอใจในโล่ห์เกียรติยศที่ได้รับจากการได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้เก่งของอำเภอสารภี (Mag)



ภาคผนวก ข.
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ – สกุล: นางแสงมณี หาญภักคีสกุล
- วัน เดือน ปี เกิด: 17 กันยายน พ.ศ. 2498
- ภูมิลำเนา: เชียงใหม่
- วุฒิการศึกษา: - พ.ศ.2523 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวศ.) (คหกรรมศาสตร์)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
- ประวัติการทำงาน
- พ.ศ. 2526 ครุศาสตร์บัณฑิต (คหกรรมศาสตร์) สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
 - พ.ศ.2519 เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน 1 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมือง
จังหวัดพิษณุโลก
 - พ.ศ.2524 เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน2 ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน
อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก
 - พ.ศ.2524 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน2 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่
 - พ.ศ. 2525 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน3 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดง
จังหวัดเชียงใหม่
 - พ.ศ.2529 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน3 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่
 - พ.ศ. 2530 นักพัฒนาชุมชน 4 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสอง
จังหวัดแพร่
 - พ.ศ.2535 นักพัฒนาชุมชน 5 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่แตง
จังหวัดเชียงใหม่
 - พ.ศ.2537 นักพัฒนาชุมชน5 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหางดง
จังหวัดเชียงใหม่
 - พ.ศ. 2538 นักพัฒนาชุมชน 5 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสันกำแพง
จังหวัดเชียงใหม่
 - พ.ศ. 2541- ปัจจุบัน
นักพัฒนาชุมชน6ว สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสารภี
จังหวัดเชียงใหม่