

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครกรุงเทพมหานคร
เพื่อระงับภัยและยาเสพติดเขตราชเทวี

จัดทำโดย นางณัฐทิศา รุ่งรัตนพิทักษ์
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ
สังกัด ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตราชเทวี

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๓๓
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. ชื่อเรื่อง การสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดเขตราชเทวี

๒. หลักการและเหตุผล

ภาพในฝันของเมืองกรุงเทพฯ ใน ๒๐ ปี ข้างหน้า ในมุมมองของชาวกรุงเทพฯ ก็คือ ใน ๒๐ ปีข้างหน้า กรุงเทพมหานครจะก้าวขึ้นเป็นมหานครแห่งเอเชีย กรุงเทพฯ จะเป็นเมืองหลวงของเอเชีย เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสังคมในภูมิภาคเอเชีย เมื่อนึกถึงทวีปเอเชีย จะนึกถึงเมืองกรุงเทพฯ ของเรา ในฐานะเป็นเมืองชั้นนำในด้านเศรษฐกิจ ภาคบริการ ความปลอดภัย ความสวยงาม ความสะอาดสบาย ความน่าอยู่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ มิติ ประกอบด้วย มหานครปลอดภัย มหานครสีเขียว สะดวกสบาย มหานครสำหรับทุกคน มหานครกะทัดรัด มหานครแห่งประชาธิปไตย มหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้

ในช่วงแรก ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองกรุงเทพฯ จะเป็นมหานครที่ปลอดภัย คือ เมืองมหานครที่ปลอดภัย พลอดอาชญากรรมและยาเสพติด ปลอดภัยพิบัติ สิ่งก่อสร้างปลอดภัย ปลอดภัยโรคคนเมือง และอาหารปลอดภัย รวมถึงนโยบายเร่งด่วนของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มีความห่วงใยและให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ปลอดยาเสพติดอย่างยั่งยืน สำนักอนามัยจึงได้ดำเนินโครงการจัดตั้งอาสาสมัครชุมชนเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด เพื่อทำหน้าที่เฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในชุมชน สถานศึกษา พร้อมค้นหา ชักจูงผู้เสพและผู้ติดยาให้เข้ารับการบำบัดรักษาด้วยระบบสมัครใจ ตลอดจนให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในการเฝ้าระวังและป้องกันอาชญากรรมภัยต่าง ๆ รวมถึงยาเสพติด

สำนักงานเขตในฐานะศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเขตเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานด้านยาเสพติดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประสิทธิภาพ และได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการดังกล่าว โดยกำหนดเปิดรับสมัครอาสาสมัครจากชุมชน ๆ ละ ๒ คน มีคุณสมบัติ คือ พักอาศัยอยู่ในชุมชนอย่างน้อย ๑ ปี มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๖๕ ปี มีจิตอาสาและสมัครใจที่จะร่วมปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังภัยยาเสพติดในชุมชน ต้องเป็นที่รู้จักและยอมรับของคนในชุมชน และไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดทุกประเภท

อาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดเป็นผู้ที่มีจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคมส่วนรวม เป็นผู้ที่มีเอื้อเฟื้อ เสียสละ เวลา แรงกาย แรงใจ ช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมผลักดันให้สังคมเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ปัจจุบันนับวันจะเหลือน้อยลง เนื่องจากคนส่วนใหญ่ยังมีความต้องการในปัจจุบันเพื่อการดำรงชีวิตและหาเลี้ยงครอบครัว ประกอบกับงานของอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด เป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิต จึงทำให้งานอาสาสมัครด้านนี้ขาดแรงจูงใจที่เสริมสร้างความร่วมมือจากประชาชนอย่างมาก เกิดช่องว่างในการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

ปัจจุบันสำนักงานเขตราชเทวีมีจำนวนยอดอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดไม่ครบตามจำนวนที่สำนักอนามัยกำหนด และจำนวนอาสาสมัครฯ ที่มีอยู่ ยังขาดการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตราชเทวีอย่างจริงจัง การเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน สถานศึกษา การค้นหา ซักจูงผู้เสพและผู้ติดยาให้เข้ารับการรักษาด้วยระบบสมัครใจยังไม่มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ดี สำนักงานเขตราชเทวีได้ใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง ที่จะให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดให้ได้ตามเป้าหมายของสำนักอนามัย จำนวน ๑๓๕ ราย ซึ่งปัจจุบันมีเพียงจำนวน ๑๒๑ ราย และจากสิ่งที่พบในการปฏิบัติงานอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดปรากฏข้อในทำเนียบ เป็นเพียงส่วนน้อยที่เข้าร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงาน ดังนั้น การปรับเปลี่ยนวิธีการโดยสร้างแรงจูงใจจึงเป็นวิธีหนึ่ง ที่สร้างความเป็นไปได้ในการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดเขตราชเทวี และในขณะเดียวกัน หากการสร้างแรงจูงใจสัมฤทธิ์ผลจนกลายเป็นประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน การเตรียมพร้อมสร้างคลื่นลูกใหม่มารองรับอย่างต่อเนื่องจะกลายเป็นความยั่งยืนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร ด้านที่ ๑ มหานครความปลอดภัย มิติที่ ๑.๒ ปลอดภัยอาชญากรรมและยาเสพติด

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเชิญชวนให้ประชาชนในชุมชนเขตราชเทวีเข้ามาเป็นอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด
๒. เพื่อลดปัญหา ยาเสพติดและป้องปรามอาชญากรรมภัยต่าง ๆ ในชุมชนเขตราชเทวีให้ลดน้อยลง คนในชุมชนเกิดความรู้สึกปลอดภัย

๔. เป้าหมาย

๑. กำหนดหลักเกณฑ์แนวทางในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่ออาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดเขตราชเทวี
๒. ประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเขตทุกเดือน และติดตามผลจากการประชุมในครั้งต่อไป โดยนำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับยาเสพติดมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการทำรายงานฯ

๕.๑ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๕.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าใจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือมีความพยายามต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อตนเองหรือสังคมส่วนรวม แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคคล การเรียนรู้เรื่องแรงจูงใจ จึงเปรียบเสมือนการเรียนรู้สาเหตุแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น หากต้องการศึกษาความต้องการที่มีผลต่อการเข้ามาเป็นอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด ก็จำเป็นต้องเข้าใจเรื่องการจูงใจที่มีผลกระตุ้นให้เกิดความต้องการ

แรงจูงใจ (Motives) มาจากภาษาละติน หมายถึง กระตุ้น หรือ กระบวนการจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรมของบุคคล (สมัยศ นาวีการ. ๒๕๔๐: ๒๘๗) เราจะระบุแรงจูงใจของบุคคลได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ปฏิบัติ โดยการสังเกตสิ่งที่บุคคลนั้นพูดหรือกระทำในสถานการณ์บางอย่าง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้นิยามไว้หลายท่าน เช่น

แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือความปรารถนาที่ทำให้เกิดสภาวะบางอย่างทางกายภาพ ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดการกระทำหรือการเคลื่อนไหวเพื่อตอบสนองความต้องการ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. ๒๕๔๑: ๘๔)

Harold Koontz (๑๙๙๘) แรงจูงใจ คือ การขับเคลื่อนซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระทำต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจที่เป็นความต้องการ หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (นิติพล ภูตะโชติ. ๒๕๕๖: ๑๘๔)

เวนเดลเอลเฟรนซ์ (Wendell L. French) การจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาและความเต็มใจของบุคคลที่ได้ใช้ความพยายามในการกระทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง (ทองใบ สุดซารี. ๒๕๔๔: ๑๙๓)

Afsaneh Nahavandi และ Ali R. Malekzadeh (๑๙๙๙) การจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในทางจิตใจที่มีความต้องการหรือความอยากที่มีพลังซึ่งความต้องการนั้น ๆ จะแปรไปสู่การกระทำบางอย่างออกมา โดยความต้องการนั้นเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจ (สุพานี สฤษฎ์วานิช. ๒๕๕๒: ๑๕๔)

สรุปได้ว่า การจูงใจและแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เป็นสิ่งหนึ่งที่โน้มน้าวให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้น เพื่อกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนต้องการให้บรรลุตามเป้าหมายภายใต้สถานการณ์บางอย่าง และสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

๕.๑.๒ ประเภทของแรงจูงใจ (Types of Motives)

แรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้ ๒ ประเภท คือ ๑. แรงจูงใจตามแหล่งเกิด และ ๒. แรงจูงใจตามลักษณะของสิ่งเร้า (ปราณี รามสุต; และจำรัส ดั่งสุวรรณ. ๒๕๔๕: ๒๑๒-๒๑๓)

๑. แรงจูงใจตามแหล่งเกิด แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑.๑ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย เป็นแรงจูงใจที่มีลักษณะเพื่อความมีชีวิตอยู่ เป็นความจำเป็นตามธรรมชาติของชีวิต เช่น ความต้องการพักผ่อน หายใจ ขับถ่าย เคลื่อนไหว และสนองความต้องการทางเพศ

๑.๒ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่มีผลทางจิตใจ ซึ่งจัดว่ามีความสำคัญสำหรับความเป็นมนุษย์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น การยอมรับ การยกย่อง ความเอาใจใส่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก

๑.๓ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม หรือ แรงจูงใจทางจิตวิทยา แรงจูงใจนี้เกิดจากการเรียนรู้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม ผสมผสานกับลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซึ่งมักทำให้แต่ละคนมีวิถีปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยระดับแรงจูงใจแต่ละคนจะมีไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งแรงจูงใจจากการเรียนรู้ในสังคมแบ่งออกเป็น ๓ ประการ คือ

๑.๓.๑ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จ ซึ่งอาจจะเป็นความสำเร็จด้าน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัว ฯลฯ

๑.๓.๒ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการมีความรู้สึกอันดีกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์หรือความผูกพันต่อกัน มีกลุ่มสมาชิกที่เป็นพวกเดียวกัน มีคนที่เข้าใจซึ่งกันและกัน

๑.๓.๓ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการครอบครองและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น กล่าวคือ ความต้องการมีสถานะที่จะดูแลหรือสั่งการผู้อื่นได้

๒. แรงจูงใจตามลักษณะสิ่งเร้า แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรมภายใน เช่น ค่านิยม ความพอใจ ความคิดเห็น ทักษะคติ ความสนใจ ความตั้งใจ ซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงทนถาวร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ โดยสม่ำเสมอ แรงจูงใจภายในจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมากกว่าแรงจูงใจภายนอก หากมีการเสริมสร้างให้แรงจูงใจภายในมาก จะสามารถเป็นพลังผลักดันให้ทำอะไรได้ดีมาก

๒. แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่เกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนอกตัว เช่น การได้รับรางวัล การยกย่องชมเชย การถูกลงโทษ ฯลฯ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมชั่วขณะไม่คงทนถาวร บุคคลมักแสดงพฤติกรรมในขณะที่ต้องการหรือไม่ต้องการสิ่งดังกล่าว แต่หากรู้ว่า แม้จะกระทำอย่างไรก็ได้ บุคคลมักดลละเว้นไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

๕.๑.๓ องค์ประกอบของแรงจูงใจ ๓ ประการ

การจูงใจ (Motivation) มีผลต่อการปรับแต่งพฤติกรรม (Shaping behavior) ในการทำงาน และแรงจูงใจยังเป็นปัจจัย (Factors) สำคัญในการกำหนดผลสำเร็จของงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของงานอาจมีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ความทะเยอทะยาน ความสามารถ ฯลฯ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor) เช่น อายุ การศึกษา เพศ ฯลฯ

นอกจากนี้ ยังมีวิธีกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอีก คือ ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ซึ่งถูกกำหนดโดยองค์ประกอบดังนี้

๑. ความตั้งใจที่จะทำงาน (Willingness to perform)
๒. ความสามารถในการทำงาน (Capacity to perform)
๓. โอกาสที่จะได้ทำงาน (Opportunity to perform)

สรุป ผลจากการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากความสามารถในการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับความสามารถของบุคคลในการทำงาน เช่น ทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ แต่ทั้งนี้ บุคคลอาจไม่สามารถใช้ความสามารถในการทำงานได้ หากไม่มีโอกาสในการทำงาน และเมื่อได้ทำงานแล้วบุคคลคนนั้น ต้องมีความตั้งใจที่จะทำงาน ซึ่งหมายถึง การมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบ ๓ ประการที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ จะต้องกระทำควบคู่ไปกับความสามารถและโอกาสในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อคนผู้นั้นมีโอกาสได้ทำงานแล้ว จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเต็มความสามารถ โดยการสอนงานหรือการฝึกอบรม (สุธรรม รัตนโชติ. ๒๕๕๒: ๑๐๔-๑๐๕)

๕.๑.๔ ทฤษฎีแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจเชิงเนื้อหา (The Content theories of Motivation) หรือ ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need Theories) เป็นทฤษฎีที่เน้นการศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันและนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้น ความต้องการ

มีเพื่อนร่วมงานที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการกระทำของบุคคลที่เป็นที่รู้จักและยอมรับมี ๔ ทฤษฎี คือ (๑) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) (๒) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (๓) ทฤษฎีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (๔) ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของ Herzberg (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ๒๕๔๘: ๘๑-๘๒)

๒. กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจเชิงกระบวนการ (Process Approaches) มุ่งที่จะอธิบายศึกษาวิเคราะห์และบรรยาย กระบวนการที่คนเราจะแปลงความคิด ความต้องการให้เกิดเป็นพฤติกรรมบางอย่าง ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-setting Theory) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) (สุพานี สฤษฏ์วานิช. ๒๕๕๒: ๑๖๘)

โดยสรุปได้เลือกกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจเชิงเนื้อหา (The content theories of motivation) ทฤษฎี ๒ ปัจจัย ของเฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความต้องการ ในการสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดเขตราชเทวี โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นเนื้อหาสาระ (Content Theories) หรือ บางครั้งอาจเรียกว่า Substantive Theories โดยมุ่งพยายามชี้และอธิบายให้เห็นถึงเนื้อหา (Topics) และมักตั้งคำถามด้วยคำว่า อะไร (What) จากผลการวิจัยของ เฟรดริก เฮอร์ชเบิร์กและสมาคม พอที่จะสรุปให้ทราบได้ว่า คนมีทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน เกิดจาก ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก ได้แบ่งออกเป็น ปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ (วิเชียร วิทยอุดม. ๒๕๕๖: ๖-๘- ๖-๑๑)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ หากพนักงานหรือบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะเกิดความไม่พอใจ ตลอดจนไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) นโยบายขององค์กรหรือระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตต่อพนักงานหรือบุคคลในหน้าที่รับผิดชอบ การขาดความเป็นธรรม ไม่ให้ความมั่นคงกับพนักงานหรือบุคคล การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบไม่ชัดเจน ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การทำงานที่ซ้ำซ้อน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคล

๒. การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ เป็นคนผูกใจเจ็บ ผูกพยาบาท ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยม ไม่รับคำแนะนำ วิชาการ หรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในหน่วยงานหรือองค์กร

๓. ความสัมพันธ์ (Relationship) เป็นความสัมพันธ์หลายฝ่ายด้วยกัน

๓.๑ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) มีช่องว่างมาก ไม่สามารถเข้ากันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชา โดยวางตนเหนือกว่าไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น เกิดความเป็นความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

๓.๒ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวเองรอด เอารอดเอาเปรียบ ทับถมเพื่อนร่วมงาน ชอบเสียดสี สาระแนแสบสด ซึ่ฟ้อง ไม่มีความจริงใจ ไม่มีความเป็นมิตร ทำให้เกิดความเบื่อก่อนหน้าขององค์กรหรือหน่วยงาน

๓.๓ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) เป็นพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่น ไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มีปัญหา เข้ากันไม่ได้ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

๔. สภาพของการทำงาน (Working Condition) เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่ตั้งของที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ขาดวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ปริมาณงานมากเกินไป

๕. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือค่าจ้าง ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเก่า-ใหม่ ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่แตกต่างกัน การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่การงานช้าเกินไป

ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

เป็นปัจจัยกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานหรือบุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจที่ดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง สร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

๑. ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) องค์กรประกอบหรือปัจจัยสิ่งนี้ นับได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุด การแก้ปัญหาอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้เสมอๆ ย่อมจะรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอื่นต่อไป

๒. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลต่างๆ ไป หรือแม้แต่คนในสังคมที่ให้ความสำคัญ ยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถในการทำงานบรรลุผล สิ่งเหล่านี้จะสร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานหรือบุคคลผู้นั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้น จูงใจให้ทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

๓. ลักษณะงาน (Work Itself) งานที่มีลักษณะน่าสนใจและท้าทายความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ล้วนเป็นงานที่สรรสร้างท้าทาย จูงใจให้พนักงานหรือบุคคลรู้สึกพอใจที่จะทำงาน

๔. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) เมื่อพนักงานหรือบุคคลได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานใดๆ อย่างมีอิสระให้โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานหรือบุคคลจะมีความพึงใจเป็นอย่างมาก

๕. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หากพนักงานหรือบุคคลได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงกระตุ้นให้พนักงานหรือบุคคลตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

๖. ความเจริญเติบโต (Growth) เมื่อพนักงานงานหรือบุคคลที่มองเห็นโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคคลทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ภาพประกอบแสดงปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจกับปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ

ปัจจัยที่ทำให้คนไม่พึงพอใจ (ปัจจัยอนามัย)	ปัจจัยที่ทำให้คนพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ)
<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและการบริหาร - เทคนิคการควบคุมดูแล - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - สภาพการทำงาน - เงินเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จ - การได้รับการยอมรับ - ลักษณะของงาน - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า - การเติบโต
←	→
สูง	สูง
ความไม่พึงพอใจ	ความพึงพอใจ

ที่มา: วิเชียร วิทยอุดม. (๒๕๕๖). *พฤติกรรมองค์การ*. หน้า ๖-๗.

๕.๒ การวางแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี เป็นการจัดทำแผนวิสัยทัศน์ของประชาชนชาวกรุงเทพฯ เพื่อการพัฒนากรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สามารถนำพากรุงเทพมหานครให้เจริญเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร สู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย ในปี พ.ศ. ๒๕๗๕ ซึ่งในขณะนี้แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ได้อยู่ในระยะที่ ๒ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์มิติที่ ๑ มหานครปลอดภัย ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย ๑.๒ ปลอดภัยจากอาชญากรรม ยาเสพติด หมายถึง กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่สามารถควบคุมอัตราการเกิดคดีอาชญากรรมและยาเสพติด ให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้ เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี จึงควรสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการให้ดีขึ้น โดยนำหลักการวางแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน สภาพปัญหา และโอกาส ในการที่จะผลักดันพัฒนางานด้านความปลอดภัยจากอาชญากรรม ยาเสพติด ให้ประสบความสำเร็จ และจากการปฏิบัติงาน พบว่าการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีความซับซ้อน ไม่เกิดความยั่งยืน แต่หากมีการเสริมแรงจูงใจให้กับอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด โดยรับฟังปัญหาและความคิดเห็น พร้อมทั้งให้เขามีบทบาทในหน้าที่ในชุมชน จนเกิดความฮึกเหิม สะใจ เมื่อทำสำเร็จ และพร้อมที่จะอยู่เคียงข้างเขาตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด ถือเป็นนวัตกรรมหนึ่งที่จะเข้ามาแก้ไขปัญหา หากเกิดพฤติกรรมหมุ่ทำเป็นประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน ประชาชนก็จะมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น

๕.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการเป็นอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด โดยใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือที่นำมาวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด โดยวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการสร้างแรงจูงใจ ภายใต้ปัญหาที่แตกต่างกันไปแม้จะอยู่ในพื้นที่เขตเดียวกัน ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. คนในชุมชนแต่ละชุมชนจะรู้จักกัน และรู้ข้อมูลในชุมชนของตนเองได้ดี ๒. มีผู้นำชุมชนเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างสำนักงานเขตกับคนในชุมชน	๑. ขาดแรงจูงใจที่เสริมสร้างการมีจิตอาสา ๒. คนในชุมชนมีทัศนคติต่างคนต่างอยู่ ทำให้รู้จักกันในลักษณะเพียงบ้านข้างเคียง ๓. การรับรู้ข้อมูลของคนในชุมชน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำชุมชนหรือคณะกรรมการชุมชน ๔. มีภาระงานประจำ ๕. การรับสมัครอาสาฯ ได้มาจากความเกรงใจ มิได้มาด้วยใจที่ต้องการทำงานอาสาฯ (ได้รายชื่อแต่ไม่ได้ใจ) ๕. หน่วยงานภาครัฐ ไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานของอาสาสมัครฯ เท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threat)
๑. การขับเคลื่อนในชุมชนโดยผู้นำหรือหน่วยงานภาครัฐที่เข้มแข็ง เข้าใจปัญหา และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน ๒. การเสริมสร้างให้คนในชุมชนมีความรักและสามัคคีในครอบครัวและชุมชนของตนเอง ๓. เสริมสร้างให้คนทำความดีด้วยใจ เพื่อผลบุญและจิตใจที่เป็นสุข	๑. คนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาเสพติด ๒. การส่ง-รับสารไม่ชัดเจน เป็นการสื่อสารทางเดียว ๓. คนในชุมชนมองงานอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดเป็นเรื่องไกลตัว เห็นผลซ้ำไม่มีทางเป็นไปได้ตามเป้าหมาย ๔. มีความเสี่ยงภัยสูง เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนนั้น ๕. รัฐไม่มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เป็นรูปธรรม ๖. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการฝึกอบรมการสร้างแรงจูงใจให้แก่อาสาสมัครฯ ตลอดจนการปฏิบัติงานหลัก ไม่ได้ลงพื้นที่พบปะกับคนในชุมชน

(๒) วงจร PDCA หรือ DEMING Cycle

PDCA หรือ DEMING Cycle คือ วงจรควบคุมคุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการปรับปรุงกระบวนการของงานเน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การวางแผนไว้เป็นอย่างดี มักมีโอกาสรลู่เป้าหมายได้มากกว่าทำโดยไม่มีแผน หรือมีแผนที่ไม่เอื้อต่อการนำไปปฏิบัติได้จริง อย่างไรก็ตาม การวางแผนยังไม่ใช่คำตอบสุดท้ายของความสำเร็จ บ่อยครั้งที่มักพบว่า แผนได้รับการจัดทำและจัดเก็บเข้าแฟ้ม ส่วนการดำเนินงานก็ทำตามไปตามสถานการณ์ หากเป็นเช่นนี้แล้ว ต่อให้มีแผนที่ดีเพียงใด แต่ไม่ถูกนำไปปฏิบัติ ก็เท่ากับว่าโอกาสของความสำเร็จนั้นอยู่ห่างไกลหรือไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน มีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะ ทำให้สามารถปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ อีกทั้งยังมีการวิเคราะห์ผลสำเร็จของโครงการ ทำให้รู้ถึงจุดอ่อน

จุดแข็งของการดำเนินงาน และถือเป็นบทเรียนสำหรับการดำเนินงานต่อไป และในจุดนี้ทำให้สามารถยกระดับการปรับปรุงและพัฒนาได้จริง มีโอกาสที่จะพัฒนาต่อยอดได้อย่างเหมาะสมและถูกทิศทาง โดยมีความหมายประกอบดังนี้

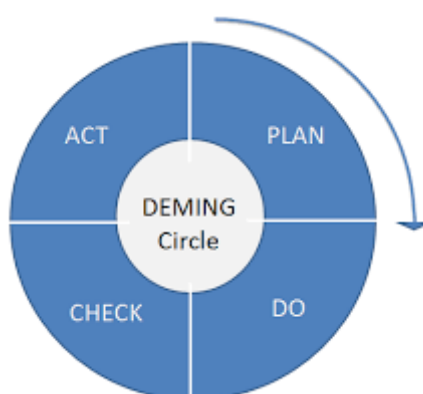
๑. Plan (วางแผน) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน Plan การจัดอันดับความสำคัญของ เป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการและกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะ การดำเนินงาน การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้

๒. Do (ปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับการดำเนินการ เช่น คณะกรรมการหรือหน่วยงานของคณะ มีวิธีการดำเนินการ เช่น มีการประชุมของคณะกรรมการมีการจัดการเรียน การสอน มีการแสดงความจำนงขอรับนักศึกษาไปยังทบวงมหาวิทยาลัย และมีผลของการดำเนินการ เช่น รายชื่อนักศึกษาที่รับในแต่ละปี

๓. Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การประเมินแผน อาจประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับ การดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถ ทำได้เอง โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการ อีกชุดมาประเมินแผน หรือไม่จำเป็นต้องคิดเครื่องมือหรือแบบประเมินที่ยุ่งยากซับซ้อน

๔. Act (ปรับปรุงแก้ไข) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน อาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ติอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีกและสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินการใหม่ที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการในปีต่อไป

ภาพประกอบแสดงวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA หรือ DEMING Circle



ที่มา วงจร PDCA. ๒๕๖๑: ออนไลน์. <https://th.wikipedia.org/wiki/PDCA>

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๑ ประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเขตราชเทวี เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด พร้อมวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงาน

๖.๒ จัดทำโครงการและนำเสนอขอความเห็นชอบ

๖.๓ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ การให้สวัสดิการหรือสิทธิแก่อาสาสมัครฯ ได้แก่

๑) การสร้างสิทธิพิเศษแก่ผู้เป็นอาสาสมัครฯ หรือ การพิจารณาอนุญาต อนุมัติ เป็นกรณีพิเศษ เช่น แสดงบัตรอาสาสมัครฯ เพื่อขอรับบริการงานทะเบียน โดยไม่ต้องรับบัตรคิว

๒) จัดทำประกาศเกียรติคุณมอบให้แก่อาสาสมัครฯ ที่กระทำความดี ในวาระโอกาสสำคัญ เพื่อยกย่องในการเป็นอาสาสมัครฯ เช่น ในการประชุมข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานเขต การประชุมคณะกรรมการชุมชนเขต ฯลฯ

๓) การมอบรางวัลให้แก่อาสาสมัครฯ ที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละปี แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการเป็นอาสาสมัครฯ

๔) กำหนดแนวทางในการทำงานที่อำนวยความสะดวกและง่ายให้แก่อาสาสมัครฯ เช่น การจัดทำคู่มือ การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ให้แก่อาสาสมัครฯ เช่น วิทยุสื่อสาร

๕) การรับฟังความคิดเห็นของอาสาสมัครฯ เพื่อให้อาสาสมัครฯ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน เขามีความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและสำนักงานเขต

๖) การให้อาสาสมัครฯ รับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของเขา ให้แก่ประชาชนทั่วไป เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น เว็บไซต์ของสำนักงานเขต (ปกปิดชื่อ-ชื่อสกุล)

๗) จัดตั้งกองทุนสำหรับอาสาสมัครฯ ที่เจ็บป่วย เสียชีวิต โดยสะสมเงินทุนจากผู้ที่มีจิตอาสาแต่ไม่มีแรง หรือมีแรงแต่ไม่มีเวลา และมีความต้องการช่วยเหลือสังคม เช่น ผู้บริหารบริษัท ห้างร้าน ผู้ประกอบการ ฯลฯ ในพื้นที่

๘) สร้างความเข้าใจแก่อาสาสมัครฯ ให้รู้ซึ่งถึงคุณค่าของการเป็นอาสาสมัครฯ เพื่อให้เขาเกิดเป็นความภาคภูมิใจ เช่น นิมนต์พระมาเทศน์สอนตามคำสอนของพระพุทธศาสนา หรือ วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา

๙) สร้างความประทับใจให้แก่อาสาสมัครฯ ให้เขามีความรู้สึกว่าสำนักงานเขต (เจ้าหน้าที่ทุกระดับ) เป็นกันเองเหมือนพี่เหมือนน้อง

วิธีการดำเนินการ

๑. วิเคราะห์สภาพปัญหาในการสร้างแรงจูงใจอย่างไร เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปัญหา

๒. ประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อขับเคลื่อนงานพร้อมการสร้างแรงจูงใจ เป็นประจำทุกเดือน

๓. ร่างหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ การให้สวัสดิการแก่อาสาสมัครฯ การจัดตั้งกองทุน

๔. ประชุมอาสาสมัครฯ เพื่อแจ้งบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด ตลอดจนเป็นการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๕. สรุปและประเมินผลการดำเนินการทุก ๓ เดือน พร้อมเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นผลทางสถิติ เพื่อทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือการให้ความร่วมมือ

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ต.ค. ๒๕๖๑ – ก.ย. ๒๕๖๒ (รายละเอียดตามภาคผนวก)

๘. งบประมาณ

ใช้งบประมาณการโครงการบริหารจัดการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท (เงินอุดหนุนรัฐบาลสำนักงานเขตได้รับในแต่ละปี)

- ค่าอาหารว่างคณะกรรมการ (๓๕*๒๕*๑๒) เป็นเงินจำนวน ๑๐,๕๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างอาสาสมัครฯ (๑๒๑*๒๕) เป็นเงินจำนวน ๓,๐๒๕ บาท
- ค่าอาหารว่างคณะกรรมการทำงานต่างๆ เป็นเงินจำนวน ๖,๔๗๕ บาท
- ค่าวัสดุอุปกรณ์ เป็นเงินจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ระดับผลผลิต (Output)

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ/เครื่องมือติดตามผล
๑. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ การให้สวัสดิการแก่อาสาสมัครฯ การจัดตั้งกองทุนเพื่ออาสาสมัครกรุงเทพมหานคร ฝัาระวังภัยและยาเสพติดเขตราชเทวี	หลักเกณฑ์ แนวทางในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแล้วเสร็จ	จำนวนอาสาสมัครฯ แสดงความจำนงขอรับสวัสดิการ
๒. ประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเขต โดยนำข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัปัญหาเสพติดมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นประจำ เดือน/ครั้ง	ติดตามผลจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครฯ และจากการประชุมในครั้งถัดไป

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ระดับผลลัพธ์ (Outcome)

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือติดตามผล
๑. มีจำนวนอาสาสมัครฯ เพิ่มขึ้น	จำนวนที่เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ชุมชนละ ๒ คน	- ผลการปฏิบัติงาน - การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
๒. ปัญหาอาชญากรรม ภัยต่าง ๆ รวมถึงปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลง	จำนวนคดีต่าง ๆ ลดลง ร้อยละ ๔๐	- กำหนดหลักเกณฑ์ และคู่มือการปฏิบัติงาน

๑๐. ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารเขตและฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครฯ และมีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง การทำงานด้านยาเสพติดควรใช้คนให้เหมาะกับงานที่ทำ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด คอยอยู่เคียงข้างเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น การทำงานกับอาสาสมัครฯ ต้องใช้เวลาและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ พื้นฐานที่แท้จริงของอาสาสมัครฯ พวกเขายังมีความต้องการด้านปัจจัยสี่ ในการดูแลตนเองและครอบครัว ต้องการสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่เหนือกว่าคนอื่น เมื่ออาสาสมัครฯ ต้องเสียสละ และทำงานเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้ อาสาสมัครฯ ยังต้องการให้หน่วยงานเห็นความสำคัญในหน้าที่บทบาทที่เขาได้รับที่เหนือกว่าบุคคลทั่ว ๆ ไป การให้สิทธิพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ จึงเป็นอีกนวัตกรรมหนึ่งที่ควรมีและดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากรัฐสามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานให้แก่อาสาสมัครฯ ได้ ก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับอาสาสมัครฯ ได้เช่นกัน และในอนาคต กรุงเทพมหานครอาจมีการใช้บาร์โค้ดเป็นการสแกนเก็บสะสมคะแนนการทำความดี และให้อาสาสมัครฯ นำผลคะแนนไปแสดงใช้ในการแลกสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐ เช่น อาจเป็นการลดหย่อนค่ารักษาพยาบาล การลดหย่อนภาษี ฯลฯ เป็นต้น

ภาคผนวก

แบบรายงานแผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเงินอุดหนุนรัฐบาล ประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

หน่วย : บาท

ลำดับที่	แผนงาน โครงการ/ผลผลิต รายการ	จำนวนเงินเบิก จากคลังกทม. (บาท)	แผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ											หมายเหตุ			
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.		
๑	แผนงานบูรณาการส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น																
	รายการโครงการบริหารจัดการศูนย์ปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดเขต	๓๐,๐๐๐															
	-โครงการสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัคร กรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด																
	๑. วิเคราะห์สภาพปัญหาในการสร้างแรงจูงใจอย่างไร เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา		↔														
	๒. ประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามยาเสพติด เพื่อขับเคลื่อนงานพร้อมการ สร้างแรงจูงใจ เป็นประจำทุกเดือน			←————→													
	๓. ร่างหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ การให้สวัสดิการแก่ อาสาสมัครฯ การจัดตั้งกองทุน			↔													
	๔. ประชุมอาสาสมัครฯ เพื่อแจ้งบทบาทหน้าที่ของ อาสาสมัครกรุงเทพมหานครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติด ตลอดจนเป็นการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น			↔	→												
	๕. สรุปและประเมินผลการดำเนินการทุก ๓ เดือน พร้อมเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นผลทางสถิติ เพื่อทำ รายงานเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรมหรือการให้ความร่วมมือ					←	————→										