

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาสุดยอดของชีวิตคือ ต้องการที่จะ ได้รับความสำเร็จในกิจกรรมทุกอย่างที่ตนเองได้กระทำลงไป ทุกคนย่อมมีจุดมุ่งหมายของตน และต้องการที่จะมองเห็นว่า การกระทำของตนได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายนั้น ในลักษณะของกลุ่มคนหรือองค์การต่างๆ ก็เช่นเดียวกัน ย่อมจัดขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่งจุดมุ่งหมายใด ซึ่งองค์การทุกองค์การย่อมมีจุดมุ่งหมายไม่เหมือนกัน แต่จุดหมายปลายทางของแต่ละองค์การก็คือ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ในลักษณะขององค์การจึงต้องคำนึงถึงผลิตผลเป็นสิ่งสำคัญที่สุด หากการดำเนินงานขององค์การสามารถผลิตสิ่งที่ต้องการตามจุดมุ่งหมายออกมาได้แล้ว ก็ถือได้ว่าองค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ แต่ผลิตผลที่องค์การได้รับออกมานั้น จะต้องเป็นผลิตผลที่องค์การถือว่าได้กำไรคุ้มค่ากับการลงทุน ที่องค์การได้ลงทุนไป ดังนั้นการบริหารงานที่จะทำให้้องค์การได้ประสบผลสำเร็จดังกล่าวแล้ว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (เจริญผล สุวรรณ โชติ. 2544 : 63)

การบริหารงานขององค์การต่างๆ นั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานคือ ตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ดังนั้นองค์การขนาดใหญ่ทุกองค์การจึงมักกำหนดให้มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล และถือว่าเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าบุคลากรขององค์การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่จนเกิดผลดีต่อองค์การในที่สุด นอกจากนี้้องค์การต่าง ๆ ยังได้กำหนดให้มีระบบการจูงใจและมาตรการต่างๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรอุทิศตนทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มาตรการหนึ่งที่นิยมจัดทำกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันคือ การให้ประโยชน์และบริการด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว องค์กรย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าบุคลากรไม่พึงพอใจในงานแล้ว จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน นักวิชาการหลายท่านพยายามค้นหาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก นับเป็นทฤษฎีหนึ่งซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่มนักบริหาร เฮอริเบอร์กได้เสนอว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนองค์ประกอบที่ช่วยค้ำจุนไม่ให้มนุษย์เกิดความท้อถอยในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (พยอมชาติเกษมชัย, 2545 : 1)

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ พัฒนาการ และเจ้าหน้าที่ธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องในอำเภอ/กิ่งอำเภอ ให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอ/กิ่งอำเภอ จังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ในการบริหารจัดการชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน จัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ จัดเก็บและหรือประสานการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน รวบรวมและจัดทำแผนงาน/โครงการของอำเภอ/กิ่งอำเภอในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้บริการองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ในการบริหารและดำเนินงานเกี่ยวกับระบบข้อมูลและแผนงาน/โครงการ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ

งานธุรการต่างๆ ไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณ การเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (การปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง และ อัตรากำลังของกรมการพัฒนาชุมชน. 2545 : 104)

วิวัฒนาการของกรมการพัฒนาชุมชน นับตั้งแต่ก่อตั้งกรมการพัฒนาชุมชนจนถึงปัจจุบัน เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับแนวความคิดของการบริหารองค์กรราชการ เห็นได้ว่าภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นสิ่งที่เข้าใจยาก ตลอดเวลาที่ผ่านมา กรมการพัฒนาชุมชนมักจะได้รับวิพากษ์วิจารณ์เสมอว่า ทำงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ไม่มีผลงานเป็นรูปธรรม ในขณะที่นักพัฒนาองค์กรพัฒนาเอกชนก็วิพากษ์วิจารณ์ว่า กรมการพัฒนาชุมชนทำงานเน้นปริมาณ ไม่คำนึงถึงคุณภาพ เนื่องจากสิ่งที่บังเกิดผลเป็นปรากฏการณ์ของการพัฒนาชุมชนก็คือ ประชาชนตระหนักในศักยภาพของตน เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อการสร้างสรรค์ความเจริญของชุมชนและการแก้ปัญหาของตนเอง ประชาชนบังเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็น ตื่นตัวต่อหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ประชาชนมีภาวะผู้นำสูงขึ้น ประชาชนมีการรวมตัวเป็นกลุ่มองค์กร ดำเนินการบริหารองค์กรของตนเอง เพื่อประโยชน์ของมวลสมาชิก ประชาชนร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาสิ่งสาธารณประโยชน์โดยไม่หวังรอความช่วยเหลือจากทางราชการ ประชาชนเห็นคุณค่าของภูมิรัฐที่มีอยู่ในท้องถิ่นและนำมาใช้ประโยชน์ในการแสวงหาทางเลือกของการพัฒนาชุมชน ประชาชนสามารถคิดและปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมบริการชุมชนของตน ซึ่งทั้งหลายทั้งปวง กรมการพัฒนาชุมชนไม่อาจบอกได้ว่าเป็นผลมาจากการทำงานของพัฒนากร แต่สังคมก็ไม่อาจบอกได้เต็มปากว่า พัฒนาการ ไม่มีส่วนในการก่อให้เกิดปรากฏการณ์ดังกล่าว ดังคำของคุณบุญชนะ อัดถากร ที่ว่า

“จะมองงานพัฒนาชุมชนในแง่ใดแง่หนึ่งไม่ได้ จะต้องมองดูหลายๆแง่ และต้องใช้ความรู้วิชาหลายสาขาค่วมกันจึงจะเข้าใจดี และจะต้องใช้ความรู้หลายวิชาเข้าจับจึงจะสามารถดำเนินการ ไปได้ด้วยดีที่สุด ทั้งในทางการเศรษฐกิจ การสังคม และการเมือง วิชาที่สำคัญๆ ได้แก่ เศรษฐศาสตร์ การศึกษา การสาธารณสุข มานุษยวิทยา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และผู้ที่ทำงานต้องรู้จักใช้ความรู้เรื่องมนุษยสัมพันธ์ จึงจะได้ผล วิธีมองดูงานอย่างเดียวกจากหลายแง่เช่นนี้ ภาษาอังกฤษเรียกว่า Inter-Disciplinary Approach”

บุญชนะ อัดถากร 17 พฤษภาคม 2504 ( กรมการพัฒนาชุมชน. 2546 : 60)

แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ ก็มีปัญหาในการบริหารงานมากมายเช่นกัน โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารงานบุคคลสายงานพัฒนากร ได้แก่

1. ความไม่เพียงพอของอัตรากำลังพัฒนากร เนื่องจากกรมการพัฒนาชุมชนกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของพัฒนากรไว้ที่หมู่บ้านตำบล จึงได้ให้มีพัฒนากรรับผิดชอบปฏิบัติงานประจำตำบลละ 1 คน อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่ได้ก่อตั้งกรมการพัฒนาชุมชนมา ยังไม่เคยมีช่วงใดเลยที่จำนวนพัฒนากรจะเท่ากับจำนวนตำบลที่อยู่นอกเขตเทศบาลและเขตสุขาภิบาล ซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการของพัฒนากร ประมาณร้อยละ 30 ของจำนวนพัฒนากรทั้งหมด จึงต้องรับผิดชอบมากกว่า 1 ตำบล โดยเฉพาะในระยะหลังรัฐบาล ได้มีมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐที่ไม่ให้มีการเพิ่มจำนวนข้าราชการ ปัญหาเรื่องนี้ก็ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น

2. อัตราการโอนและลาออกของพัฒนากรมีสูง นอกจากปัญหาอัตรากำลังของพัฒนากรเท่าที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. และสำนักงบประมาณจะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว กรมการพัฒนาชุมชนยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขอโอนไปหน่วยงานอื่นของพัฒนากรในอัตราสูง โดยเฉพาะพัฒนากรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เนื่องจากลักษณะงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ไม่สามารถกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนตายตัวได้ พัฒนาการต้องสามารถนำไปประยุกต์หรือปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน อีกทั้งวิธีการทำงานก็แตกต่างไปจากข้าราชการหน่วยงานต่างๆ ไป ที่ประชาชนมาขอรับบริการ ในขณะที่งานพัฒนาชุมชนนั้น พัฒนาการต้องไปชักจูงโน้มน้าว กระตุ้นให้ประชาชนบริการตนเอง นอกจากนี้ สถานที่ปฏิบัติงานของพัฒนากรก็คือ หมู่บ้าน ตำบล ที่ส่วนใหญ่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเหมือนที่สำนักงานอำเภอ จังหวัด หรือที่ทำการของหน่วยงานราชการต่างๆ ไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบกับผู้ที่จบการศึกษาในระดับเดียวกันที่รับราชการในสังกัดหน่วยงานอื่น เห็นว่าคนอื่นทำงานสบายกว่าตนมาก ทั้งที่มีตำแหน่งระดับเดียวกัน เงินเดือนเท่ากัน เมื่อมีโอกาสก็จะขอโอนไป แม้ว่ากรมการพัฒนาชุมชนจะกำหนดอัตราค่าปรับไว้สำหรับผู้ขอโอนหรือลาออกที่รับราชการไม่ครบ 1 ปีก็ตาม

3. คุณภาพของพัฒนากร เนื่องจากในระยะแรกก่อตั้งกรมการพัฒนาชุมชน งานพัฒนาชุมชนไม่มีความซับซ้อนยุ่งยากมากนัก อีกทั้งปริมาณผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีน้อย กรมการพัฒนาชุมชนจึงรับพัฒนากรในสายงานเจ้าหน้าที่และเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไว้เป็นจำนวนมาก ต่อมาเมื่อมีการนำแผนการพัฒนาชนบทแนวใหม่มาใช้ ระบบการบริหารการพัฒนาชนบทมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก

ประกอบกับสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของชนบทมีความยุ่งยากซับซ้อนขึ้น รวมทั้งนโยบายจำกัดการเพิ่มข้าราชการ การทำงานพัฒนาชุมชนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อให้สามารถเป็นผู้จัดการพัฒนาชนบทและสามารถปฏิบัติงานหลายประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น กรมการพัฒนาชุมชนจึงไม่เปิดให้มีการรับพัฒนากรในสายงานเจ้าหน้าที่และเจ้าพนักงานอีกต่อไป โดยรับแต่พัฒนากรในสายงานนักพัฒนาชุมชน ซึ่งรับจากผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปแทน อย่างไรก็ตามจำนวนพัฒนากรในสายงานเจ้าหน้าที่และเจ้าพนักงานที่มีอยู่เดิมมีจำนวนมาก ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าจำนวนพัฒนากรในสายงานทั้งสองสายงานรวมกันแล้วมีจำนวนมากกว่าพัฒนากรในสายงานนักพัฒนาชุมชนและมีจำนวนถึง 1,000 คนเศษ ที่ยังมีอายุราชการมากกว่า 10 ปีจึงจะเกษียณอายุ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชน ก็ต้องรักษาไว้จนกว่าบุคลากรเหล่านั้นจะออกจากราชการ เนื่องจากเห็นว่าบุคลากรเหล่านี้ เคยเป็นแนวหน้าของงานพัฒนาชุมชนที่แข็งแกร่งและเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานกับชาวชนบทอย่างมาก เพียงแต่คุณภาพที่นับว่าสูงในอดีตนี้ไม่เพียงพอสำหรับการทำงานพัฒนาชุมชนในปัจจุบันและอนาคต การโยกย้ายให้ไปอยู่ในสายงานอื่นเพื่อรับพัฒนากรในสายงานนักพัฒนาชุมชนเข้ามาแทนก็ทำไม่ได้ง่ายนัก เพราะในสายงานอื่นที่สามารถบรรจุผู้จบการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีมีจำนวนอัตราค่าจ้างที่บรรจุได้ไม่มากนัก

พัฒนากรใน 2 สายงานนี้จึงเป็นปัญหาในการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน ที่สำคัญและมีความจำเป็นต้องเร่งหาทางแก้ไข

(กรมการพัฒนาชุมชน. 2546 : 79-81)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรากฏว่ายังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 มาก่อน ดังนั้น หากได้ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
3. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

## คำถามที่ต้องการทราบจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามเพื่อทำวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 อยู่ระดับใด
3. ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 อยู่ระดับใด
4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 มีอย่างไรบ้าง



## สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 มี 15 ด้าน คือ ตำแหน่ง อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จำนวน 7 จังหวัด 84 อำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด ยโสธร อำนาจเจริญ มุกดาหาร กาฬสินธุ์ และนครพนม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 98 คน พัฒนาการ จำนวน 511 คน รวมทั้งสิ้น 609 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi-Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน ได้แก่
    - 2.2.1 พัฒนาการอำเภอ จำนวน 40 คน
    - 2.2.2 พัฒนาการ จำนวน 201 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 3.1.1 ตำแหน่ง
- 3.1.2 อายุราชการ
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 เงินเดือนและสวัสดิการ
- 3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 3.1.6 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.1.8 การปกครองบังคับบัญชา
- 3.1.9 ความเสมอภาค
- 3.1.10 ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.1.11 นโยบายและการบริหารงาน
- 3.1.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.1.13 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.1.14 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- 3.1.15 ความมั่นคงในงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3



## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขต  
รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอ** หมายถึง พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ และพัฒนากร  
ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ  
ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
2. **สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ** หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัด  
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือ  
ทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 และรวมหมายถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนกิ่งอำเภอ ในพื้นที่  
ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
3. **ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3** หมายถึง หน่วยงานราชการ  
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตั้งอยู่  
ที่อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีเขตความรับผิดชอบ 7 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด  
ยโสธร อำนาจเจริญ มุกดาหาร กาฬสินธุ์ และนครพนม
4. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ ตามตัวแปรอิสระได้  
ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานจนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อ  
การทำงาน ในที่นี้ได้แก่ ตำแหน่ง อายุราชการ ระดับการศึกษา เงินเดือนและสวัสดิการ  
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาค ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและ  
การบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบใน  
การปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดประโยชน์หลายประการที่สำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลของอำเภอ จังหวัด เขต และกรมการพัฒนาชุมชน
2. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือนโยบายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอ และการบริหารบุคคลในระดับจังหวัด เขต และกรมการพัฒนาชุมชน
3. ทำให้ทราบถึงระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ทำให้ทราบถึงข้อคิดเห็นและเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. ข้อมูลจากผลการวิจัย จะเป็นข้อมูลเชิงวิชาการที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร นักศึกษาและผู้ที่สนใจ ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารในองค์กรและใช้อ้างอิงเพื่อการศึกษา ค้นคว้า หรือการวิจัย