

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาสุดยอดของชีวิตคือ ต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในกิจกรรมทุกอย่างที่ตนเองได้กระทำลงไป ทุกคนย่อมมีจุดมุ่งหมายของตนเอง และต้องการที่จะมองเห็นว่า การกระทำของตนได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายนั้น ในลักษณะของกลุ่มคนหรือองค์การต่างๆก็เช่นเดียวกัน ย่อมจัดขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่งจุดมุ่งหมายใด ซึ่งองค์การทุกองค์การย่อมมีจุดมุ่งหมายไม่เหมือนกัน แต่จุดหมายปลายทางของแต่ละองค์การก็คือ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ในลักษณะขององค์การจึงต้องคำนึงถึงผลิตผลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด หากการดำเนินงานขององค์การสามารถผลิตสิ่งที่ต้องการตามจุดหมายออกมาได้แล้ว ก็ถือได้ว่าองค์การนั้นประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ แต่ผลิตผลที่องค์การได้รับออกมานั้น จะต้องเป็นผลิตผลที่องค์การถือว่าได้กำไรคุ้มค่ากับการลงทุน ที่องค์การได้ลงทุนไป ดังนั้นการบริหารงานที่จะทำให้องค์การได้ประสบผลสำเร็จดังกล่าวแล้ว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (เจริญผล สุวรรณ โชติ. 2544 : 63)

การบริหารงานขององค์การนั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานคือ ตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ดังนั้นองค์การขนาดใหญ่ทุกองค์การจึงมักกำหนดให้มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล และถือว่าเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าบุคลากรขององค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่จนเกิดผลดีต่อองค์กรในที่สุด นอกจากนี้ องค์การต่าง ๆ ยังได้กำหนดให้มีระบบการจูงใจและมาตรการเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรอุทิศตนทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มาตรการหนึ่งที่นิยมจัดทำกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันคือ การให้ประโยชน์และบริการอย่างทั่วถึง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน หากบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว องค์การย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าบุคลากร ไม่พึงพอใจในการทำงานแล้ว จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน

นักวิชาการหลายท่านพยายามค้นหาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) นับเป็นทฤษฎีหนึ่งซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่มนักบริหาร เฮร์ซเบอร์กได้เสนอว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในกลุ่มการปฏิบัติงานเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนองค์ประกอบที่ช่วยค้ำจุนไม่ให้มนุษย์เกิดความท้อถอยในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา (พยอม ชาติเกษม. 2545 : 1)

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ พัฒนาการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องในอำเภอ/กิ่งอำเภอ ให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอ/กิ่งอำเภอ จังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ในการบริหารจัดการชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน จัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ จัดเก็บและ หรือประสานการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน รวบรวมและจัดทำแผนงาน/โครงการของอำเภอ/กิ่งอำเภอในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้บริการองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ในการบริหารและดำเนินงานเกี่ยวกับระบบข้อมูลและแผนงาน/โครงการ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการต่างๆ ไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณ การเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (กรมการพัฒนาชุมชน. 2545 : 104)

วิวัฒนาการของกรมการพัฒนาชุมชน นับตั้งแต่ก่อตั้งกรมการพัฒนาชุมชนจนถึงปัจจุบัน เมื่อนำมาพิจารณาพร้อมกับแนวความคิดของการบริหารองค์กรราชการ เห็นได้ว่าภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นสิ่งที่เข้าใจยาก ตลอดเวลาที่ผ่านมา กรมการพัฒนาชุมชนมักจะ

ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เสมอว่า ทำงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ไม่มีผลงานเป็นรูปธรรม ในขณะที่นักพัฒนาองค์กรพัฒนาเอกชนก็วิพากษ์วิจารณ์ว่า กรรมการพัฒนาชุมชนทำงานนั้น ปริมาณไม่คำนึงถึงคุณภาพ เนื่องจากสิ่งที่บังเกิดผลเป็นปรากฏการณ์ของกรรมการพัฒนาชุมชน ก็คือ ประชาชนตระหนักในศักยภาพของตน เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อการสร้างสรรค์ ความเจริญของชุมชนและการแก้ปัญหาของตนเอง ประชาชนบังเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น ดันตัวต่อหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ประชาชนมีภาวะผู้นำสูงขึ้น ประชาชนมีการรวมตัวเป็นกลุ่มองค์กร ดำเนินการบริหารองค์กรของตนเองเพื่อประโยชน์ของมวลสมาชิก ประชาชนร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาสิ่งสาธารณะ ประโยชน์โดยไม่หวังรอความช่วยเหลือจากทางราชการ ประชาชนเห็นคุณค่าของภูมิรัฐที่มีอยู่ในท้องถิ่นและนำมาใช้ประโยชน์ในการแสวงหาทางเลือกของการพัฒนาชุมชน ประชาชนสามารถคิดปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมบริการพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งทั้งหลายทั้งปวง กรรมการพัฒนาชุมชนไม่อาจบอกได้ว่าเป็นผลงานมาจากการทำงานของพัฒนากร แต่สังคมก็ไม่อาจบอกได้เต็มปากว่า พัฒนาการไม่มีส่วนในการก่อให้เกิดปรากฏการณ์ ดังกล่าว ดังคำของบุญชนะ อัดถากร ที่ว่า

“จะมองงานพัฒนาชุมชนในแง่ใดแง่หนึ่งไม่ได้ จะต้องมองดูหลายๆแง่ และต้องใช้ความรู้วิชาหลายสาขาค่วมกันจึงจะเข้าใจกันดี และจะต้องใช้ความรู้หลายวิชาเข้าจับจึงจะสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดีที่สุด ทั้งในทางการเศรษฐกิจ การสังคม และการเมือง วิชาที่สำคัญๆ ได้แก่ เศรษฐศาสตร์ การศึกษา การสาธารณสุข มานุษยวิทยา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และผู้ที่ทำงานต้องรู้จักใช้ความรู้เรื่องมนุษยสัมพันธ์ จึงจะได้ผล วิธีมองดูงานอย่างเดียวจากหลายแง่ เช่นนี้ ภาษาอังกฤษเรียกว่า “Inter-Disciplinary Approach” (กรรมการพัฒนาชุมชน. 2546 ก : 60)

ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 3 ที่รับผิดชอบ จำนวน 7 จังหวัด 98 อำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด ยโสธร อำนาจเจริญ มุกดาหาร กาฬสินธุ์ และ นครพนม โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานระดับพื้นที่ที่มีปัญหาในการบริหารงานมากมายเช่นกัน โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารงานบุคคลสายงาน พัฒนาการ ได้แก่

1. ความไม่เพียงพอของอัตรากำลังของพัฒนากร เนื่องจากกรรมการพัฒนาชุมชน กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของพัฒนากรไว้ที่หมู่บ้าน ตำบล จึงได้ให้มีพัฒนากรรับผิดชอบปฏิบัติงานประจำตำบล ๆ ละ 1 คน อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่ได้ก่อตั้งกรรมการพัฒนาชุมชนมา ยังไม่เคยมีช่วงใดเลยที่จำนวนพัฒนากรจะเท่ากับจำนวนตำบลที่อยู่นอกเขตเทศบาลและ

เขตสุขภาพบาล ซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการของพัฒนากร ประมาณร้อยละ 30 ของจำนวนพัฒนากรทั้งหมด จึงต้องรับผิดชอบมากกว่า 1 ตำบล โดยเฉพาะในระยะหลังรัฐบาลได้มีมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนของภาครัฐที่ไม่ให้มีการเพิ่มจำนวนข้าราชการ ปัญหาเรื่องนี้ก็ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น (กรมการพัฒนาชุมชน. 2548 : 92)

2. อัตราการ โอนและลาออกของพัฒนากรมีสูง นอกจากปัญหาอัตรากำลังของพัฒนากรเท่าที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ.และสำนักงานประมาณจะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว กรมการพัฒนาชุมชนยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการโอนไปหน่วยงานอื่นของพัฒนากรในอัตราสูง โดยเฉพาะพัฒนากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากลักษณะงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ไม่สามารถกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนตายตัวได้ พัฒนาการต้องสามารถนำไปประยุกต์หรือปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน อีกทั้งวิธีการทำงานก็แตกต่างไปจากข้าราชการหน่วยงานต่างๆ ไป ที่ประชาชนมาขอรับบริการ ในขณะที่งานพัฒนาชุมชนนั้น พัฒนาการต้องไปชักจูง โน้มน้าว กระตุ้นให้ประชาชนบริการตนเอง นอกจากนี้สถานที่ปฏิบัติงานของพัฒนากรก็คือ หมู่บ้าน ตำบล ที่ส่วนใหญ่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเหมือนที่สำนักงานอำเภอ จังหวัด หรือที่ทำการของหน่วยงานราชการต่างๆ ไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบกับผู้ที่จบการศึกษาในระดับเดียวกันที่รับราชการในสังกัดหน่วยงานอื่น เห็นว่าคนอื่นทำงานสบายกว่าตนมาก ทั้งที่มีตำแหน่งระดับเดียวกัน เงินเดือนเท่ากัน เมื่อมีโอกาสก็จะขอโอนไป แม้ว่ากรมการพัฒนาชุมชนจะกำหนดอัตราค่าปรับไว้สำหรับผู้ขอโอนหรือลาออกที่ รับราชการ ไม่ครบ 1 ปีก็ตาม ดังข้อมูลแสดงอัตราการ โอนเข้า – ออกของพัฒนากร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อัตราการ โอนเข้า – ออก ของพัฒนากร

ที่	ปี	จำนวนที่โอนเข้า	จำนวนที่โอนออก
1	2546	5	63
2	2547	25	108
3	2548	20	102
4	2549	40	80
รวม		90	353

ที่มา : กรมการพัฒนาชุมชน. 2549 : 17

3. คุณภาพของพัฒนากร เนื่องจากในระยะแรกก่อตั้งกรมการพัฒนาชุมชน งานพัฒนาชุมชน ไม่มีความซับซ้อนยุ่งยากมากนัก อีกทั้งปริมาณผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีน้อยกรมการพัฒนาชุมชนจึงรับพัฒนากรในสายงานเจ้าหน้าที่และเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ว่าเป็นจำนวนมาก ต่อมาเมื่อมีการนำแผนการพัฒนาชนบทแนวใหม่มาใช้ ระบบการบริหารการพัฒนาชนบทมีการเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมมาก ประกอบกับสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของชนบทมีความยุ่งยากซับซ้อนขึ้น รวมทั้งนโยบายจำกัดการเพิ่มข้าราชการ การทำงานพัฒนาชุมชนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อให้สามารถเป็นผู้จัดการพัฒนาชนบทและสามารถปฏิบัติงานหลายประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น กรมการพัฒนาชุมชนจึงไม่เปิดโอกาสให้มีการรับพัฒนากรในสายงานเจ้าหน้าที่และเจ้าพนักงานที่มีอยู่เดิมจำนวนเกือบ 1,000 คน ที่ยังมีอายุราชการอีกหลายปี จึงจะเกษียณอายุ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชน ก็ต้องรักษาไว้จนกว่าบุคลากรเหล่านั้นจะออกจากราชการ เนื่องจากเห็นว่าบุคลากรเหล่านี้ เคยเป็นแนวหน้าของงานพัฒนาชุมชนที่แข็งขันและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชนในปัจจุบันและอนาคต การโยกย้ายให้ไปอยู่ในสายงานอื่นที่สามารถบรรจุผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนอัตรากำลังที่บรรจุได้ไม่มากนักพัฒนากร ใน 2 สายงานนี้จึงเป็นปัญหาในการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน ที่สำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องเร่งหาทางแก้ไข (กรมการพัฒนาชุมชน. 2546 ข : 79-81)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรากฏว่ายังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 มาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพัฒนากรในเขตนี้จึงมีความสนใจอยากศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 และสามารถที่จะนำข้อสนเทศที่ได้จากวิจัย ไปนำเสนอต่อหน่วยเหนือและผู้เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จำแนกตาม เพศ และตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขต รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3

คำถามการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามเพื่อทำการวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 อยู่ในระดับใด
2. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่มีเพศ และตำแหน่ง แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขต รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 มีอะไรบ้าง

สมมุติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ที่มี เพศ และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ พื้นที่ในความรับผิดชอบของ ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จำนวน 7 จังหวัด 98 อำเภอ/กิ่งอำเภอ ได้แก่ อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด ยโสธร อำนาจเจริญ มุกดาหาร กาฬสินธุ์ และนครพนม

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 98 คน พัฒนาการจำนวน 462 คน รวมทั้งสิ้น 560 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย (Multi-Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) ได้แก่

2.2.1 พัฒนาการอำเภอ จำนวน 61 คน

2.2.2 พัฒนาการ จำนวน 173 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 ตำแหน่ง

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3.2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2.5 การปกครองการบังคับบัญชา

3.2.6 ความสำเร็จในการทำงาน

3.2.7 นโยบายและการบริหารงาน

3.2.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3.2.9 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.10 ความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขต
รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 มีคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หมายถึง พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ และพัฒนากรที่
ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในพื้นที่ ความสำเร็จของศูนย์
ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด ยโสธร
อำนาจเจริญ มุกดาหาร กาฬสินธุ์ และนครพนม
2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่อยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือ
ทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 และรวมหมายถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนกิ่งอำเภอ ในพื้นที่
ความสำเร็จของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
3. ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 หมายถึง หน่วยงานราชการ
ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตั้งอยู่ที่
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีเขตความรับผิดชอบ 7 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด
ยโสธร อำนาจเจริญ มุกดาหาร กาฬสินธุ์ และนครพนม
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติ หรือความรู้สึกของบุคคล
ที่มีต่องานในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากความต้องการ ความคาดหวัง กับ
ความสามารถในการตอบสนองของหน่วยงาน
5. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่ได้รับเป็นประจำเดือน และ
ค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน
6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม หรือ
แนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่ผู้บังคับบัญชาใช้บริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
7. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รายละเอียดของงานที่อยู่ในความ
รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆอาจเป็นงานง่าย ๆ หรือยากก็ได้
8. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
หรือที่ได้รับมอบหมายด้วยจิตสำนึก และความเอาใจใส่จนสำเร็จลุล่วง
9. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตาม
เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้

10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับโอกาสในการบรรจุแต่งตั้งให้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น

11. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานจากประชาชน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือ การที่ประชาชน มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่

12. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์กันระหว่างคนในหน่วยงาน รวมถึงการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

13. การปกครองการบังคับบัญชาความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การสั่งการ การควบคุม ดูแล และการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถือปฏิบัติ ซึ่งต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ภายใต้กฎระเบียบของทางราชการ

14. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศของห้องทำงานและบริเวณรอบข้างของสถานที่ทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ มาวางแผน หรือกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอ และการบริหารงานบุคคลในระดับจังหวัด เขต และระดับกรม เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อมูล และข้อสนเทศจากผลการวิจัย จะเป็นข้อมูลเชิงวิชาการที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร นักศึกษาและ ผู้สนใจ ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารในองค์กรและใช้อ้างอิงเพื่อการศึกษา ค้นคว้า หรือการวิจัย