

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของอำเภอ จังหวัด เขต และกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จำแนกตาม เพศ และตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3

สมมุติฐานการวิจัย

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

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ ยโสธร มุกดาหาร นครพนม อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี รวมทั้งสิ้น 560 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จำนวน 4 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ ประกอบด้วย พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 61 คน และพัฒนากร จำนวน 173 คน รวม 234 คนที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จำนวน 49 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิด เนื้อหาจากแบบสอบถาม ครอบคลุมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์โดยใช้ t ในการทดสอบสมมุติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 35 – 54 ปี สถานภาพสมรส เงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท อายุราชการ ระหว่าง 16 – 25 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3

พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.14$) ข้อ 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.12$) ข้อ 7 ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.11$) ข้อ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.10$) ข้อ 6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.08$) ข้อ 10 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06$) ข้อ 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.04$) ข้อ 9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.01$) ข้อ 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.99$) ข้อ 8 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.87$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ระหว่างกลุ่มเพศและกลุ่มตำแหน่ง จากการวิจัย ได้ผลการศึกษา ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างเพศ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ระหว่างเพศ พบว่ามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของเพศชาย = 3.05 และเพศหญิง = 3.06

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างตำแหน่ง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 3 ระหว่างตำแหน่ง พบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของพัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ = 3.02 และพัฒนากร = 3.06

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขต รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3

4.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ควรให้สวัสดิการและเบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมเพียงพอกับภาวะค่าครองชีพที่มี
ต้นทุนน้ำมันเป็นปัจจัยสำคัญ ควรให้มีการสนับสนุนงบประมาณค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ
กับปริมาณงานที่มากขึ้น ควรบริหารงบประมาณจังหวัดอย่างโปร่งใส ควรพิจารณาการสร้าง
ผลงานเป็นทีม

4.2 ด้านก้าวน้ำในตำแหน่งหน้าที่

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความก้าวน้ำน้อยกว่าหน่วยงานอื่น ขาดมาตรฐาน
ที่ดี ควรมีการคัดเลือกและพิจารณาการเลื่อนขั้นอย่างรอบคอบและเป็นธรรม ควรให้ส่วนกลาง
เป็นผู้พิจารณาจากผลงาน

4.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับผลงานในการปฏิบัติงานประชาชนยังให้
การยอมรับน้อยอยู่มากหากเทียบกับหน่วยงานอื่น

4.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ควรมีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ
ควรมีน้ำใจต่อกันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

4.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรให้ความรู้ ความเข้าใจด้านนโยบายและ
แผนการปฏิบัติงาน และความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ
ผู้บังคับบัญชาควรสร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

4.6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ควรมีการรายงานเป็นประจำเสมอ การรายงานเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นงาน
ประจำที่ต้องทำตามระยะเวลาที่กำหนด จังหวัดควรจัดระบบรายงาน อำนวยความสะดวกแก่
อำเภอ โดยมุ่งผลสำเร็จในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทำงานไม่เสร็จตามเป้าหมาย
และระยะเวลา

4.7 ด้านนโยบายการบริหารงาน

ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แต่ละด้าน ให้ครอบคลุมทุกคนอย่างสม่ำเสมอ
ทุกปี โดยเน้นวิทยากรที่มีความชำนาญและใช้หลักสูตรที่เข้าใจ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนยังมีความรู้
ความเข้าใจเรื่องใหม่ ๆ ค่อนข้างน้อย ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการทุก ๆ 3-4 เดือน

4.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานคับแคบ ขาดงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซม

4.9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สรุปได้ 2 ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นภารกิจงานประจำ อีกด้านหนึ่งเป็นภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ จนบางครั้งเสร็จไม่ทันตามเวลา ควรมีการปรับปรุงภารกิจอยู่เสมอ

4.10 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่บางคน ยังขาดความคิดริเริ่ม ไม่อุทิศเวลาให้กับราชการเท่าที่ควร ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน สร้างภาระให้เพื่อนร่วมงาน ควรมีการอบรมพัฒนาความคิดเสมอ

4.11 ด้านอื่นๆ

ควรปรับปรุงแบบการบริหารงาน โครงการต่าง ๆ ใหม่ เพราะบางโครงการไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชน การประเมินบุคคล ควรมีทีมประเมินทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ควรยึดหลักผลสัมฤทธิ์ ควรมีเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชน อยู่เวรประจำพัฒนาชุมชน ทุกวันทำการ ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการฝึกอบรมและงบประมาณ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในการทำงาน รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 2 (1) เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2 (2) เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าจะอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเนื่องจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความต้องการในระดับที่สูงกว่าความต้องการที่ได้รับมา ถึงแม้จะมีปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่ก็ยังมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับอยู่ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อมร อ่อนรัชชา (บทคัดย่อ : 2546) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ซึ่งแยกออกเป็น 10 ด้าน ได้ผลการศึกษา ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน บางแห่งสำนักงานเป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบ สะดวกสบายและมีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการทำงาน วัสดุครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนบางท่านได้ทำงานในสถานที่ทำงานกับบ้าน(ครอบครัว) ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร หรือการรับส่งเอกสารระหว่างอำเภอจังหวัดสะดวก แต่ในสถานที่ทำงานบางแห่งอาจไม่มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเท่าใดนัก จึงทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายทุกครั้ง ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากมีความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่อาจสำเร็จช้าไปบ้าง ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความรอบรู้ในงาน และงานที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวิกสตรอม (Wickstrom, 1971 : 106) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมีการช่วยเหลือร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำ/ประชาชนให้ความสนิท กุ๊นเคย และให้ความร่วมมือในการทำงาน สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้สะดวกและเป็นกันเอง มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตรจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน ซึ่งงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องมีความร่วมมือกัน ทำให้เกิดความคุ้นเคยกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์

อันดีต่อกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยากมาทำงาน มาทำงานทันเวลา ไม่สร้างความคิดค้น และเหนื่อยหน่ายผลงานวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1940 :16) ที่ได้ศึกษาข้อมูลโดยทำการทดลองเพื่อหาทางวัดความต้องการต่าง ๆ ของคน และได้แบ่งผลการทดสอบเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการด้านความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจและมี และความต้องการผูกพันกัน ซึ่งเป็นความต้องการที่จะสร้างความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

2.4 นโยบายและการบริหารงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ชาติ จังหวัด กลุ่มจังหวัด อำเภอ และตำบล ค่อนข้างน้อย และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนค่อนข้างน้อย จึงทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ เบลิมเกียรติ โปธิกุล (2548 : 86) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

2.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า งานที่ทำเป็นงานที่ปฏิบัติได้ง่าย ได้รับความร่วมมือจากผู้นำ/ประชาชนในการปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีม ต้องใช้ความสามารถและทักษะของแต่ละคน ในทีมงาน งานที่ทำนรับผิดชอบตรงกับความสามารถ และมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การที่จะทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนยอมรับในงานที่ต้องรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนด้วย จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสัมฤทธิ์ผลดี จึงทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ วินัย โภยคุลย์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2.6 การปกครองบังคับบัญชา

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มีการกระจายอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหารือและสอนแนะงาน ผู้บังคับบัญชาใช้หลักประชาธิปไตยในการปกครองบังคับบัญชา และ มีการมอบหมายงานให้ทำตามความสามารถและความถนัด ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพะยอม ชาติเกษมชัย (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษาที่ 10 พบว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2.7 ความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนขยันหมั่นเพียร/เสียสละ/และอุทิศเวลาให้แก่งานที่รับผิดชอบ ในบางครั้งได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน บางท่านอาจมีความตั้งใจ และเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ แต่บางท่านอาจจะไม่มี และในบางครั้งการปฏิบัติงานไม่เสร็จทันตามกำหนด จึงทำให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 – 115) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นสภาพแวดล้อมภายใน ที่ส่งผลต่อความพอใจและการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดี ปัจจัยจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับ เนื้อหาของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเจริญเติบโต

2.8 การได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนพอใจที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีความยินดีต่อผลงาน และให้การยกย่องต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การที่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถทำให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีความชำนาญ ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ทำงานตาม โครงการต่าง ๆ มีผลงานที่น่ายกย่องนับถือเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยสอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69) โดยกล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งหน้าที่ และความสำเร็จ

2.9 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนพึงพอใจที่ความเป็นอยู่ดีขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมาทำงานที่หน่วยงานพัฒนาชุมชนก็มีเงินพอที่จะสามารถจุนเจือครอบครัวได้ และได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม การที่ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสามารถใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาลของรัฐและเอกชนได้เมื่อเจ็บป่วย สามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ และมีรายได้พอเลี้ยงครอบครัว ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลประโยชน์ตอบแทนเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ล็อก (Locke. 1976 : 114) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า 1 ใน 9 องค์ประกอบของความพึงพอใจ คือ เงินเดือน ซึ่งได้แก่จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร

2.10 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนพึงพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น การได้รับการฝึกอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ (เช่น นพต. นพค. นพส.) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกทั้งยังได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พยอม ชาติเกษม (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 มีระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 – 115) ที่ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่องานทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 ระหว่างกลุ่มเพศและกลุ่มตำแหน่ง จากผลการวิจัย ได้ผลการศึกษา ดังนี้

3.1 กลุ่มเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จากการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกัน พบว่าเพศหญิงกับเพศชายมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่า ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ไม่ว่าจะปฏิบัติงาน โครงการหรือการได้รับการมอบหมายให้ทำงานใดก็ตาม เพศหญิงกับเพศชาย จะมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงทำให้เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3.2 กลุ่มตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 จากการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่าตำแหน่งพัฒนากรอำเภอกับพัฒนากรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่า ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ทั้งพัฒนากรอำเภอ และพัฒนากร ต่างก็มีการปฏิบัติที่ต้องลงพื้นที่ ใกล้ชิดประชาชน ไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งไหนก็ได้ ทำงานเท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องมีความร่วมมือกัน ทำให้เกิดความคุ้นเคยกัน ให้ความช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัยใน 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ ประเด็นเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และประเด็นเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเด็นที่เกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 การพัฒนาชุมชน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรประสาน บูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยกำหนดบทบาท และภารกิจของพัฒนากรแต่ละหน่วยให้ ชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติงานและประสานการทำงานลงพื้นที่ เพื่อให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างพัฒนากรทั้งสองหน่วยงาน

1.1.2 กรมการพัฒนาชุมชน ควรนำรูปแบบและวิธีการทำงานของพัฒนากร ในอนาคตไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติต่อไป

1.1.3 กรมการพัฒนาชุมชน ควรมีการปรับ โครงสร้าง บทบาท ภารกิจ ในระดับกรม ศพช.เขตจังหวัด และอำเภอ ให้เหมาะสมสอดคล้องต่อการสนับสนุนการทำงาน ของพัฒนากรตามรูปแบบการทำงานของพัฒนากรในอนาคตที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1.1.4 กรมการพัฒนาชุมชน ควรกำหนดสัดส่วนอัตรากำลังทุกระดับ ให้มี ความเหมาะสม และบรรจุแต่งตั้งตามอัตรากำลังที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะ ในระดับจังหวัด และ อำเภอ ให้มีสัดส่วนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงาน

1.1.5 กรมการพัฒนาชุมชน ควรบรรจุแต่งตั้งพัฒนากรรุ่นใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อ เสริมกำลังพัฒนากรรุ่นเก่า ๆ ที่มีอายุมาก แต่หากไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งพัฒนากรรุ่นใหม่เข้ามา ได้ ควรมีแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดนักพัฒนาภาคประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ หรือส่งเสริม ให้ อาสาพัฒนาชุมชน หรือผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนให้สามารถทำงานทดแทนพัฒนากรได้

1.1.6 กรมการพัฒนาชุมชน ควรมีแนวทางในการสร้างขวัญ กำลังใจแก่ พัฒนากรให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพัฒนากรส่วนหนึ่งเงินเดือนเพิ่มขึ้นและ ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับได้รวมถึงควรมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 ก่อนมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของพัฒนากร ควรมีการทำความเข้าใจกับ บุคลากรในทุกระดับเพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

1.2.2 พัฒนากรควรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานทั้ง ทางด้านวิชาการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในอนาคต และควรได้รับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการเป็นนักพัฒนา

1.2.3 ควรสนับสนุนสื่อด้านวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

1.2.4 ควรพัฒนาศักยภาพของพัฒนากรเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อปลูกฝังอุดมการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชน

1.2.5 ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต ควรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และฝึกอบรมแก่พัฒนากรในเรื่องการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงาน เรื่องต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้พัฒนากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทนักส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม นักจัดการความรู้และนักยุทธศาสตร์การพัฒนา

1.2.6 พัฒนาการจังหวัด และนักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด ควรนิเทศ/ติดตาม และให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของพัฒนากรอย่างสม่ำเสมอ

1.2.7 ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต เป็นหน่วยงานส่งเสริมทางด้านวิชาการแก่จังหวัด อำเภอ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหาร ดูแลในพื้นที่รับผิดชอบ ดังนั้นควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะการศึกษาวิจัยหารูปแบบการทำงาน หรือ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับ

2. ประเด็นเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3 เท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในทำนองเดียวกันในศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบ นอกจากนี้ควรได้มีการเปรียบเทียบกับประชากรต่างกลุ่ม เช่น ในสายผู้บริหารระดับต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ หรือในฝ่ายอื่น ๆ ว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อผลการศึกษาวิจัยของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนจะได้มีความชัดเจนในแต่ละเขต ซึ่งจะสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปกำหนดเป็นนโยบายและวางแผนการพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานของพัฒนากร โดยรวมได้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำวิจัยปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เพื่อทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน และนำไปแก้ไขต่อไป