

ภาคผนวก

- | | |
|--------------|--------------------------------------------------------------|
| ภาคผนวกที่ 1 | แบบเสนอโครงการวิจัย |
| ภาคผนวกที่ 2 | แบบสอบถามโครงการวิจัย |
| ภาคผนวกที่ 3 | การทำ Code Book |
| ภาคผนวกที่ 4 | รายงานการวิจัยเรื่อง
“การมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาชนบท” |

แบบเสนอโครงการวิจัย

(A Research Proposal)

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจของพัฒนากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

A study on The Job Satisfaction of Community Development Workers

เสนอ

คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร. จีรพรรณ กาญจนะจิตรา หัวหน้าโครงการ

Associate Professor Dr. Chiraphan Kanchanachitra

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย

กันยายน 2527 – สิงหาคม 2528

สารบัญ

ตอนที่		หน้า
1	คำนำ	177
	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	180
	วัตถุประสงค์การวิจัย	189
	สมมติฐานการวิจัย	189
	ขอบเขตการวิจัย	190
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	190
2	วิธีดำเนินการวิจัย	191
	คำนำ	191
	การกำหนดรูปแบบการวิจัย	191
	วิธีการรวบรวมข้อมูล	192
	การวิเคราะห์ข้อมูล	192
3	ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	193
4	งบประมาณในการดำเนินการวิจัย	194
5	บรรณานุกรม	196
6	ประวัติผู้ทำโครงการ	198

ตอนที่ 1

คำนำ (Introduction)

ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) โครงการพัฒนาชนบทนี้เป็นโครงการที่สำคัญยิ่งโครงการหนึ่ง เมื่อคำนึงถึงสภาพประชากรในชนบท แผนพัฒนาชนบทที่วางไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ระบุวิธีการดำเนินงานไว้ เพื่อการปรับปรุงความเป็นอยู่ของชาวชนบท ให้เจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการปกครองตนเอง ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของชาวบ้าน ให้รู้จักช่วยตัวเองในการปรับปรุงความเป็นอยู่และท้องถิ่น โดยใช้วิธีการแนะนำ กระตุ้นเตือน ให้ประชาชนเป็นฝ่ายริเริ่ม เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และสร้างสาธารณสมบัติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือในทางวิชาการ อุปกรณ์ต่าง ๆ หรือ ทางการเงินเท่าที่จำเป็น และในการดำเนินงานให้อาศัยความร่วมมือ ประสานงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคกับพัฒนากรและผู้นำท้องถิ่น ซึ่งจะต้องมีการอบรม ให้เป็นหัวแรง ในการนำประชาชนให้เข้าร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลด้วย

พัฒนากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับตำบล จึงเป็นตัวจักรที่สำคัญในการดำเนินงานพัฒนาชนบท และช่วยทำให้โครงการพัฒนาชนบทประสบความสำเร็จ พัฒนากรมีหน้าที่ร่วมกำลังชาวบ้านให้ปรับปรุงความเป็นอยู่ของตนเอง โดยเป็นผู้กระตุ้นเตือนให้ตื่นตัว ให้คิดริเริ่มปรับปรุงส่งเสริมงานในท้องถิ่น และยังต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางที่จะประสานบริการของรัฐให้ถึงมือประชาชน และนำเสนอความต้องการของประชาชน ต่อกระทรวง ทบวง กรม ที่ให้บริการ พัฒนากรจะต้องรู้ถึงชนบทรวมเปี่ยมประเพณี ตลอดจนความต้องการและ ค่านิยมของชาวบ้าน ต้องมีความสามารถในการที่จะสร้างศรัทธาในการดำเนินงานได้ จะต้องเป็นผู้ที่รักงานพัฒนาชุมชนโดยแท้จริง พัฒนากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจอย่างละเอียด เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของชาวบ้าน ต้องมีความสามารถที่จะแยกแยะทัศนคติกับการปฏิบัติ งานได้ดี ในการพิจารณาค่าเนิงานต้องมีความเข้าใจพื้นฐานในงานพัฒนาชุมชนและความ เกี่ยวพันกับวิชาความรู้อื่น ๆ ต้องมีทักษะในการเข้ากับคน การเป็นผู้นำและการแก้ปัญหา

ต้องมีความเข้าใจงานในหน้าที่และประสบการณ์ เพียงพอซึ่งจะทำให้มีทักษะในการที่จะรู้สภาวะการณืในห้องที่ที่ปฏิบัติการและบทบาทที่ต่องปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นพัฒนากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละและมีความอดทนมากนั้นเป็นอย่างมาก ประการสำคัญที่สุดต้องมีขวัญในการทำงานระดับสูงซึ่งจะช่วยทำให้คุณสมบัตินั้นดำรงอยู่ได้

แต่เท่าที่ผ่านมามีปรากฏว่า พัฒนาการเป็นจำนวนมากที่เข้าไปทำงานในหมู่บ้านเมื่อไปประสบปัญหาของชาวบ้าน ซึ่งมีมากมายหลายอย่างพัฒนากรมักมีบทบาทหน้าที่ของตนคิดว่าตนเองต้องทำหน้าที่สารพัดที่จะแก้ไขปัญหาให้ชาวบ้าน เมื่อไม่สามารถแก้ไขได้ตามที่มุ่งหมายก็เกิดความกังวล ท้อแท้ เบื่อหน่าย บางคนก็คิดหาทางขยับขยายเปลี่ยนงานหรือโอนไปอยู่ที่อื่น ซึ่งมีจำนวนมาก (Toshio: 1964)

การประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนากร พบว่า พัฒนาการประมาณหนึ่งในสี่ยังมีความรู้ และทักษะในวิชาชีพ และวิชาที่เป็นอุปกรณ์ในการที่จะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอที่จะให้บังเกิดผลดี และพัฒนากรจำนวนมากกว่านี้ ยังขาดทักษะที่จะถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน และทักษะที่จะเรียนรู้และเข้าใจถึงสภาพการณืที่แท้จริงในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากการฝึกอบรม (Vayanananda: 1966)

เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และได้หลักฐานที่แน่ชัดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความตั้งใจของพัฒนากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกอบรม จะเป็นประโยชน์ต่อพัฒนากรในการปฏิบัติงานเพียงใด ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะได้เป็นข้อเสนอแนะ สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอันที่จะปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมหลักสูตร และวิธีการในอันที่จะมีส่วนช่วยให้พัฒนากรสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเสริมสร้างขวัญให้แก่พัฒนากร ซึ่งจะมีผลไปถึงความสำเร็จของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

คำนิยามศัพท์

ความหมายของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

พัฒนากร	หมายถึง	ข้าราชการพลเรือน สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งลงไปรับผิดชอบประจำตำบล ทำงานพร้อมกับประชาชนในหมู่บ้านชนบท ในอันที่จะพัฒนากำลังความคิด ชีตความสามารถของประชาชนให้ช่วยกันเสริมสร้างชุมชนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าโดยประสานงานกับหน่วยราชการและเอกชนอื่น ๆ ที่เล็งเห็นความสำคัญในอันที่จะผลักดันให้องค์กรประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในอนาคต
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	หมายถึง	ความรู้สึกของพัฒนากรที่มีต่อกองานพัฒนาชุมชน และสิ่งที่จะเป็นเครื่องวัดหรือบ่งถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะของงาน (Working Condition) 2. ความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ 3. เงินเดือนที่ได้รับ 4. โอกาสที่จะก้าวหน้า
การได้รับการ ฝึกอบรม	หมายถึง	การได้รับการฝึกอบรมพัฒนากรตามหลักสูตร ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีทางการบริหาร

ในเรื่องการฝึกอบรมนั้นได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมซึ่งพอจะนำมากล่าวได้ดังต่อไปนี้

สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2520:9) ได้ให้ความหมายว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คุณสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบของระบบใดระบบหนึ่ง

ซวิช ฉัตรเนตร (2509:2) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมหมายถึง การสร้างเสริม การพัฒนาความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความจึกเจินของข้าราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

อรุณ วัชรธรรม (2517:211 - 214) กล่าวว่า การบริหารงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการและเป็นไปโดยราบรื่นนั้น ผู้นำควรมีคุณลักษณะทางค้ำต่าง ๆ ดังนี้

1. ทางค้ำมนุษยสัมพันธ์
2. การสร้างขวัญและความพอใจในงาน
3. การวินิจฉัยสั่งการและการออกคำสั่ง

สมพงศ์ เกษมสิน (2516:403:406) ได้ให้แนวความคิดว่า ความสามารถ และลักษณะต่าง ๆ ที่จะทำใ้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งได้เป็น 4 หัวข้อใหญ่ ๆ คือ

1. ค้ำพื้นฐานและประสบการณ์ (Background and Experience)

2. ค่านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง (Intellectual and Mental Qualities)
3. ค่านคุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Attributes)
4. ค่านบุคลิกภาพและความสนใจ (Personality and Interests)

ทฤษฎีทางจิตวิทยา

สวัสดี สุคนธรังมี (2519:10) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันนั้นเป็นเพราะแต่ละคนมีลักษณะและคุณสมบัติไม่เหมือนกันและเป็นผลให้บุคคลหนึ่ง ๆ แสดงความฉลาด หรือความสามารถเฉพาะตัว มีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนบุคลิกภาพไม่เหมือนบุคคลอื่น บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นเครื่องชี้ถึงการปฏิบัติงานได้ดีและสำเร็จผลหรือไม่จะต้องพิจารณาทั้งความรู้และวิชาการที่จะใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับคุณสมบัติที่บุคคลแต่ละคนมี

ในการจัดและประเมินบุคคลแต่ละคนนั้น มี 2 แบบ คือ

1. วัดความสามารถ หมายถึง หลักฐานที่แสดงว่าบุคคลแต่ละคนทำอะไรได้บ้าง ถ้าบุคคลนั้นพยายามทำ
2. วัดบุคลิกภาพ เพื่อให้ทราบว่า บุคคลหนึ่ง ๆ มีปฏิกิริยา ความสนใจ หรือความโน้มเอียงที่จะทำให้เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานประเภทหนึ่ง ๆ อย่างไรบ้าง Guilford ได้ตั้งเป็นทฤษฎีองค์ประกอบของบุคลิกภาพขึ้น ซึ่งมีด้วยกัน 10 ลักษณะ คือ

1. ความขยันแข็ง
2. ความควบคุมตน
3. ความเหนือผู้อื่น
4. ความชอบสังสรรค์
5. ความมั่นคงทางอารมณ์

6. ความเป็นปรนัย (Objective)
7. ความเป็นมิตร
8. การขอขมา
9. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
10. ความเป็นผู้ชาย

ทฤษฎีการกระทำทางสังคมและพฤติกรรมทางสังคม (Theories of Social Action and Social Behavior)

Maslow (1970) ใ้ข้ออธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ความต้องการเหล่านั้นได้ถูกจัดลำดับของความต้องการจากน้อยไปหามาก เมื่อความต้องการใดเกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการเหล่านั้นก็ยังคงอยู่และจะเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมโน้มน้าวไปยังไปในทางที่จะบำบัดความต้องการ เหล่านั้นอยู่เสมอ

Maslow ได้จัดลำดับชั้นความต้องการขั้นพื้นฐานไว้ 5 ชั้น คือ

- ก. ความต้องการทางค่านร่างกาย (the physiological needs) ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ ความต้องการที่จะขับถ่ายสิ่งที่ร่างกายไม่ต้องการ ความต้องการที่จะบำบัดความต้องการทางเพศ
- ข. ความต้องการความปลอดภัย (the safty needs) ความต้องการปลอดภัยเป็นธรรมชาติของมนุษย์หรือสิ่งที่มีชีวิตในอันที่จะดำรงไว้ซึ่งชีวิตของตน
- ค. ความต้องการเป็นเจ้าของและความรัก (the belongness and love needs) เมื่อมีความพอใจในความต้องการ 2 ประการแรกแล้ว บุคคลจะรู้สึกต้องการความรัก ความชอบ ความอบอุ่นใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของนับตั้งแต่บิดา มารดา

ญาติ เพื่อน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ง. ความต้องการมีเกียรติในสังคม (the esteem needs) เป็นความต้องการมีหน้ามีตา เป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน

จ. ความต้องการแสดงความสามารถของตนให้เกิดผลต่อสังคม (the needs for self - actualization) เป็นความต้องการที่จะแสดงให้ผู้อื่นประจักษ์ว่าตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการศึกษา ความสามารถในการงาน คือมีความสามารถที่จะทำให้งานก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

Lippitt, Watson and Westley (1964) ใช้อธิบายเกี่ยวกับการที่จะปรับปรุง ระบบบุคลิกภาพ หรือระบบสังคม การที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคน เขาอธิบายว่า เป้าประสงค์ (Goals) และค่านิยม (Value) เป็นสิ่งที่ชี้นำพฤติกรรมของบุคคล การเปลี่ยนแปลงทัศนคติก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลได้ จะต้องคำนึงถึงทั้งตัวผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้รับการเปลี่ยนแปลง เทคนิคและวิธีการที่จะใช้ในการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญประการหนึ่งคือ แรงบังคับ (Forces) ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม (Value) และเป้าหมาย (Goals) ที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น

Reeder (1975) อธิบายว่า การกระทำทางสังคม (Social Action) นั้นประกอบด้วยกลุ่มของปัจจัยหลายประการ มิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง และบุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมอย่างเดียวกัน แต่เหตุผลหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดการตัดสินใจจะแตกต่างกัน ดังนั้น Reeder จึงได้รวบรวมกลุ่มของปัจจัยที่จะมีผลต่อการกระทำของมนุษย์ และได้แยกรูปแบบของการแสดงออกซึ่งการกระทำทางสังคม ออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

ก. ความคิดเห็น (Opinions) เป็นความเชื่อหรือความคิดของบุคคลที่

มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นของบุคคลจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ที่เขาได้รับ

ข. อารมณ์หรือความรู้สึก (Sentiments) หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อบางสิ่งบางอย่างที่อยู่รอบ ๆ ตัวเอง ซึ่งจะมีความรู้สึกที่ดีและไม่ดี อาจจะแสดงออกมาทางสีหน้าและท่าทาง เมื่อคิดหรือพูดถึงสิ่งนั้น เช่น ความรู้สึกต่อต้านสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเมื่อเขาพบสิ่งนั้นเขาจะเกิดอารมณ์หรือความรู้สึกโกรธ และไม่พอใจในสิ่งนั้น

ค. การคาดคะเนพฤติกรรมของคน (Hypothetical Action) คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมที่เขาจะแสดงออกไปโดยเขาจะพิจารณาถึงผลดี ผลเสียของการที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก่อนถึงพฤติกรรมที่เขาจะแสดงออกไป จะได้ผลดีมากกว่าผลเสียเขาก็จะไม่ทำ

ง. พฤติกรรมที่แสดงออก (Gross behavioral response) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกจริง ๆ หลังจากผ่านขั้นตอนของการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆแล้ว

Reeder ใ้ข้ออธิบายถึงเหตุผลในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งเรียกว่า ความเชื่อและความไม่เชื่อ (Beliefs and disbeliefs) เหตุผลในการกระทำของมนุษย์ที่ Reeder กล่าวถึงคือ

ปัจจัยดึงดูด (Pull factors)

1. เป้าประสงค์ (Goals)

2. ความเชื่อ (Belief Orientation)

3. ค่านิยม (Value Standard)

4. นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habits and Custom)

ปัจจัยผลักดัน (Push factors)

5. ความคาดหวัง (Expectations)
6. ข้อผูกพัน (Self - Commitment)
7. การบังคับ (Forces)

ปัจจัยสนับสนุน

8. โอกาส (Opportunity)
9. ความสามารถ (Ability)
10. การสนับสนุน (Support)

จากทฤษฎีแนวความคิดในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงอาศัยทฤษฎีและแนวความคิดเหล่านั้นเป็นแนวทางในการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร โดยอาศัยทฤษฎีของ William W. Reeder เป็นหลัก และผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัย ทางด้านความสามารถ และการสนับสนุน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

ความสามารถ (Ability) ในที่นี้ผู้วิจัยหมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของพัฒนากรที่มีอยู่แล้ว เช่น ความมั่นใจในตัวเอง ความรู้และทักษะ ความมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความสามารถอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้พัฒนากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

สำหรับ เรื่องความสามารถเฉพาะตัวในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์นั้นก็มีกล่าวถึงในทฤษฎีทางการบริหารด้วยว่า การบริหารงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการและเป็นไปโดยราบรื่นนั้น พัฒนาการซึ่งถือว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของชุมชน ก็ควรจะมีลักษณะทางด้านต่าง ๆ ด้วย ประการหนึ่ง ได้แก่ ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ในทางทฤษฎีจิตวิทยา ก็มีกล่าวในเรื่องการวัดบุคลิกภาพว่า เพื่อให้ทราบว่าบุคคลหนึ่ง ๆ

มีปฏิริยา ความสนใจ หรือความโน้มเอียงที่จะเอาใจใส่ปฏิบัติงานประเภทหนึ่ง ๆ อย่างไรบ้าง ในเรื่องทฤษฎีองค์ประกอบของบุคลิกภาพนั้น Guildford ได้ตั้งทฤษฎีองค์ประกอบของบุคลิกภาพขึ้น ซึ่งมีด้วยกัน 10 ลักษณะ และลักษณะหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Personal Relations) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกพิจารณาในด้าน

- การปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน
- การไปร่วมงานที่ชาวบ้านเชิญ
- การขัดแย้งถึงขั้นทะเลาะหรือวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน

การสนับสนุน (Support) ได้แก่ การได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชาวบ้าน เพราะถึงแม้ว่า พัฒนาการจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถบางอย่างเหนือกว่าชาวบ้านโดยทั่วไป แต่คำแนะนำและสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชาวบ้านก็ยังคงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ดังนั้น การได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ และการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชาวบ้าน จึงนับว่าเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่จะมีผลต่อความพึงพอใจของพัฒนาการในการปฏิบัติงานในหน้าที่

นอกจากแนวความคิดเกี่ยวกับการกระทำทางสังคมของ Reeder ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดทางด้านการบริหารมาเป็นแนวทางด้วย ได้แก่ เรื่องของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการพัฒนากำลังคนขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อพัฒนาการได้รับการฝึกอบรมแล้ว ก็น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย ทั้งนี้ พิจารณาในด้าน

- การได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม
- ความรู้ความเข้าใจระหว่างการฝึกอบรม
- เนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรมตรงกับงานในหน้าที่หรือไม่
- ความกระตือรือร้นที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม

จากการค้นคว้าและตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า ไม่มีการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพัฒนากรโดยตรง แต่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงประเภทอื่น ๆ ซึ่งพอจะกล่าวถึงได้ดังนี้

Ralph Plant (1958) ได้รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา เขาพบว่า กลุ่มครูที่อยู่ในช่วงอายุ 23-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่อยู่ในช่วงอายุ 30-34 ปี และครูที่ทำการสอนมานานเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง พื้นฐานทางการศึกษาของครู เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู งานบางชนิดเหมาะสมกับบุคคลที่มีวุฒิระดับประกาศนียบัตร แต่งานบางชนิดเหมาะสมกับผู้ที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้ Plant พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยลง

Ansorena (1970) ได้รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งเสริมในประเทศ COSTA RICA พบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาของการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานส่งเสริมที่มีอายุน้อยและสูงอายุ จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานส่งเสริมซึ่งมีอายุอยู่ในวัยกลางคน พนักงานส่งเสริมชายที่มีอายุน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานส่งเสริมชายที่สูงอายุ เขาได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับลำดับตำแหน่งและการฝึกอบรมด้วย แต่ก็ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรดังกล่าว

กิเรก ฤกษ์หว่าบ (2516) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริม

ที่จบต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่จบชั้นปริญญาตรี หรือสูงกว่า เกี่ยวกับเรื่องปัญหาในการติดต่อกับเกษตรกรพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมักมีปัญหาในบางเรื่องมากกว่า ส่วนทัศนคติที่มีต่อเกษตรกรว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่อเกษตรกร แต่กลุ่มพวกที่ไม่ได้ปริญญามีทัศนคติสูงกว่าเล็กน้อย จากค่าของความสัมพันธ์ (correlation coefficient) ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ใน การศึกษา พบว่า ไม่ว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะมีอายุ เงินเดือน จำนวนชั่วโมงทำงานใน การออกห้องที่มากน้อยเพียงใด จะไม่มีความรู้สึกแตกต่างกันโดยเฉลี่ยในเรื่องเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการได้รับสนองตอบจาก การทำงาน

โทจิโอ ยัตสึโร (2509) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คณะกรรมการพัฒนา หมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านส่วนใหญ่ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. สูงอายุ
2. เป็นผู้ชาย
3. ระดับการศึกษาสูง หรือมีประสบการณ์ทางด้านการสอน
4. สมรสแล้ว
5. เคยเป็นครูมาก่อน
6. เคยบวชเรียนมาแล้ว
7. เคยดำรงตำแหน่งกรรมการพัฒนาหมู่บ้านมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี
8. ชองงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

สมพงษ์ กฤตลักษณ์ (2514) ได้เสนอรายงานการวิจัย เรื่องการ ประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับตำบล หมู่บ้าน ของกระทรวงมหาดไทย ผลปรากฏว่า

1. มีสหสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการได้รับการอบรมกับการ เพิ่มพูนกำลังขวัญเจ้าหน้าที่

2. มีสหสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการได้รับการฝึกอบรมกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
3. มีสหสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการรับรู้จากการฝึกอบรมตามโครงการนี้กับระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพัฒนากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม คุณสมบัตื ความสามารถส่วนตัว ประสิทธิภาพของพัฒนากร ค่าตอบแทน ความร่วมมือสนับสนุนจากคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และชาวบ้าน
2. เพื่อที่จะไ้ทราบถึงปัญหาความต้องการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของพัฒนากรซึ่งจะช่วยในด้านการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน

สมมติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาคั้งนี้ไ้คั้ง สมมติฐานไว้เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. คุณสมบัตืและความสามารถส่วนตัว ซึ่งไ้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิหลัง และประสพการณ์ในการทำงาน ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพัฒนากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. การไ้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพัฒนากร
3. การไ้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชาวบ้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพัฒนากร

4. การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ
พัฒนากร

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้เหมาะสมกับเวลา งบประมาณ และประสบการณ์ที่มีอยู่ผู้วิจัยจึงศึกษา
วิจัยเฉพาะความพึงพอใจในการทำงานของพัฒนากรในเขตพื้นที่ชนบทยากจน 38 จังหวัด
ตามรายงานการสำรวจของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และในการศึกษา
ปัจจุบันที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพัฒนากรนั้น ก็จะศึกษาดังปัจจุบันเพียงบาง
ประการเท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพัฒนากรในการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ ตลอดจนปัญหาความข้องการของพัฒนากรในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน
2. เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมพัฒนากร ซึ่งผลการวิจัยนำ
ไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนในฐานะที่เป็น
ผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร ซึ่งจะมีผลไปถึงความสำเร็จของแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. ผลการวิจัยนำไปสอนวิชาการด้านต่าง ๆ เช่น สังคมวิทยาชนบท การพัฒนา
ชุมชน สังคมวิทยาพัฒนาการ เป็นต้น ที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัยรามคำแหง และสถาบัน
อื่น ๆ ได้
4. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องในขั้นต่อไป

ตอนที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. คำนำ

การศึกษาความพึงพอใจของพัฒนากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งอยู่ในลักษณะของการวิจัยสนาม (Field research) ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการสัมภาษณ์พัฒนากรในเขตพื้นที่ชนบท ยากจน 38 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้

2. การกำหนดรูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้รูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (survey Research) ตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- คุณสมบัติและความสามารถส่วนตัว
- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ภูมิลำเนาชนบท
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
- ความมีมนุษยสัมพันธ์
- การได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- ความร่วมมือสนับสนุนของชาวบ้าน
- การได้รับการฝึกอบรม
- ค่าตอบแทน
- เงินเคื่อน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของพัฒนากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ซึ่งจะแยกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับสูง ปานกลาง ต่ำ

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของพัฒนากรในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งบุคคลที่จะให้ข้อมูลออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. พัฒนาการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ที่หมู่บ้านหรืออำเภอ
2. เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ ซึ่งประกอบด้วย นายอำเภอ พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการเทศ ใช้การสัมภาษณ์ที่อำเภอ
3. คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ใช้วิธีการสัมภาษณ์ที่หมู่บ้าน
4. เจ้าหน้าที่ผู้ทำการฝึกอบรม ใช้วิธีการสัมภาษณ์ที่กรมในส่วนกลาง

การคัดเลือกตัวอย่าง ได้พิจารณาเลือกจังหวัด อำเภอ และตำบลที่จะทำการวิจัยใน 3 ภาค คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 จังหวัด ภาคเหนือ 16 จังหวัด และภาคใต้ 5 จังหวัด ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ชนบทยากจนตามการสำรวจของสภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คิดเป็นอำเภอที่ทำการวิจัย 152 อำเภอ การเลือกอำเภออาศัยหลักเกณฑ์ระยะเวลาที่ต่างกัน นับแต่เริ่มเปิดเป็นเขตพัฒนาโดยศึกษาจังหวัดละ 4 อำเภอ การเลือกตำบลพิจารณาอำเภอละ 4 ตำบล โดยให้มีระยะห่างออกไปจากตัวเมืองตามลำดับ และสัมภาษณ์พัฒนากรประจำตำบลทุกคนในตำบลที่ถูกคัดเลือกเป็นตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 608 คน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นตัวแทนของส่วนรวม เพื่อพิจารณาในด้านความก้าวหน้าของงานพัฒนาชุมชนและความเจริญของสภาพท้องถิ่น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์หาค่าการแจกแจงในรูปตาราง และอัตราส่วนร้อยละ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ใช้วิธีการสถิติอื่น เช่น Chi-Square, Gamma เข้าช่วยตามความเหมาะสม

ตอนที่ 3

ระยะเวลาในการทำวิจัย

<u>ลักษณะงาน</u>	<u>ระยะเวลา</u>	<u>จำนวนเดือน</u>
1. การเก็บรวบรวมข้อมูล	กันยายน 2527 - พฤศจิกายน 2527	3 เดือน
2. การแจกแจงข้อมูล	ธันวาคม 2527 - มกราคม 2528	2 เดือน
3. การวิเคราะห์และแปลข้อมูล	กุมภาพันธ์ 2528 - พฤษภาคม 2528	4 เดือน
4. สรุปผลและเสนอผลการวิจัย	มิถุนายน 2528 - สิงหาคม 2528	3 เดือน

รวมเวลา 12 เดือน

ตอนที่ 4

งบประมาณในการดำเนินการวิจัย

ลักษณะการใช้จ่าย	จำนวนเงิน	
1. หมวดค่าตอบแทน	17,990	บาท
ค่าจ้างนักวิจัยผู้ช่วยระดับปริญญาตรี 6 คน 1 เดือน		
เดือนละ 2,865 บาท	17,190	บาท
ค่าอัครสำเนา	500	บาท
ค่าเรียงหน้า	300	บาท
2. หมวดค่าใช้สอย	38,525	บาท
ค่าเบี้ยเลี้ยง (1 เดือน)	3,600	บาท
ค่าพาหนะเดินทางเก็บข้อมูลในสนาม		
(ค่าเครื่องบินไป-กลับกรุงเทพฯ - อุบลฯ		
2 เที่ยวๆละ 870 บาทเป็นเงิน 1,740 บาท)		
(ค่าเครื่องบินไป-กลับกรุงเทพฯ - เชียงใหม่		
2 เที่ยวๆละ 1,100 บาทเป็นเงิน 2,200 บาท)		
(ค่าเครื่องบินไป-กลับกรุงเทพฯ - หาดใหญ่		
2 เที่ยวๆละ 1,530 บาทเป็นเงิน 3,060 บาท)		
ค่าพาหนะเก็บข้อมูลในหมู่บ้าน 38 จังหวัด (ค่าเช่ารถ,		
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง) รวมเป็นเงิน	20,000	บาท
ค่าที่พัก (1 เดือน)	6,300	บาท
ค่าพิมพ์รายงานวิจัย 250 หน้า ๆ ละ 10 บาท	2,500	บาท
ค่าเขียนโปรแกรมและค่าปรึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลจาก		
คอมพิวเตอร์ ค่าเตรียมข้อมูลค่ากระดาษค่อเนื่องใช้กับคอมพิวเตอร์	3,500	บาท
ค่าแบบสอบถาม 1,000 ชุด ๆ ละ 1 บาท	1,000	บาท
ค่าจ้างเช่าปกเย็บเล่ม 25 เล่ม ๆ ละ 65 บาท	1,625	บาท

3. หมวกคว่ำวิสกี้	3,340	บาท
ค่ากระดาดไซ 5 ถดอง ๆ ละ 200 บาท	1,000	บาท
ค่ากระดาดโรเนียว 20 รีม ๆ ละ 65 บาท	1,300	ml
ค่าหมักโรเนียว 3 หลอก	540	บาท
ค่าวิสกี้อื่น ๆ	500	บาท
	รวม 59,855	บาท

หมายเหตุ ขอถัวเฉลี่ยทุกรายการ

ตอนที่ 5

บรรณานุกรม

1. ชวีช ฉัตรเนตร. 2509. ความสำคัญของการฝึกอบรม. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ.
2. ทิเรก ถุภกราย. 2516. ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม. ข่าวสารเกษตรศาสตร์
3. สวัสดิ์ สุคนธรังษี. 2517. การวัดในการจัดงานบุคคล กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
4. สมพงษ์ กฤตลักษณ์. 2514 การประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับตำบล หมู่บ้าน ของกระทรวงมหาดไทย. พระนคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
5. สมพงศ์ เกษมสิน. 2516 การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
6. สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2520 ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา
7. อรุณ วัชรธรรม. 2517 หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
8. Ansorena, Ignacio Jose. 1970. "Characteristics and Correlates of Extension Personnel Job Satisfaction in Costa Rica" Unpublished Ph.D thesis, Cornell University.

9. Lippitt, Ronald. et al 1964. *The Dynamics of Planned Change*
New York: Harcourt, Brace and Company.
10. Maslow, Abraham H. 1970. *Motivation and Personality*. New York:
Harper & Row.
11. Plant, Ralph. 1958. "An Investigation of Some Correlates of
Teacher Job Satisfaction." Unpublished Ed. D. thesis,
Cornell University.
12. Reeder, William W. 1975. "Theories from the 25--year Research
Program on Directive Factors in Beliefs and Disbeliefs and
Social Action." Ithaca, N.Y.: Department of Rural Sociology,
Cornell University.
13. Toshio, Yatsushiro. 1964. *The Village Organizer in Thailand*.
Bangkok: USOM, Thailand.
14. Vayanananda, Ajavan. 1966. " Research Report on Community Deve-
lopment Workers' Training. " Bangkok: Community Department.

.....

ตอนที่ 6

ประวัติหัวหน้าโครงการและผู้ร่วมโครงการ

หัวหน้าโครงการ

(ชื่อ - สกุล ภาษาไทย) รองศาสตราจารย์ ดร. จีรพรรณ กาญจนะจิตร

(ชื่อ - สกุล ภาษาอังกฤษ) Associate Professor Dr. Chiraphan Kanchanachitra

สถานที่ทำงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สถานที่ติดต่อ ที่บ้าน 96 ถนนบำรุงเมือง กท 10200
ที่ทำงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการศึกษา ปริญญาเอก (สังคมวิทยาชนบท)
Cornell University

ผลงานทางวิชาการ ตำรา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (เขียนร่วม)
ตำรา สังคมวิทยาทางปัญญา
ตำรา วิธีการวิจัย
ตำรา การพัฒนาชุมชน

งานวิจัย

1. A Study on the Family life of Thai Married Women in A Northeast Thai Village (1976)
2. วิจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของการ เป็นผู้นำในกิจกรรมพัฒนาชุมชน (2523)
3. การมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาชนบท (2526)