

บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ
ของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี

Actual and Expected Roles of Amphoe Community
Development Workers as Perceived by Community
Development Civil Servants in Changwat Pattani

สังเขป จันทรศรี

Sungkape Junsri

Order Key.....

BIB Key.....

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Master of Education Thesis in Community Development Education

Prince of Songkla University

๘

เลขหมู่ HN 700.55.C6 S 62 2537 0.2
Bib Key 58807

ได้รับมอบหมาย ด้านกลุ่มงานนโยบาย ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการและด้าน
กลุ่มงานอำนวยการ

3. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอที่คาดหวังอยู่ใน
ระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านกลุ่มงานอำนวยการ ด้าน
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มงานแผนงานและโครงการ และด้านกลุ่มงานนโยบาย
ตามลำดับ

4. เมื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการ
อำเภอ ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 และ
เมื่อจำแนกการปฏิบัติงานออกเป็นรายด้านทั้ง 4 กลุ่มงาน ปรากฏว่า มีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 เช่นเดียวกันทุกกลุ่มงาน

5. ปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวม
มีปัญหาอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านปรากฏว่า ปัญหาการขาดอัตรา
กำลังเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะตำแหน่งที่ประจำอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เช่น
ตำแหน่งธุรการ หัวหน้าแผนงานและหัวหน้าปฏิบัติงานมีปัญหาสูงสุด และปัญหา
พัฒนาการอำเภอเองงานส่วนตัวมาพัวพันกับงานราชการและใช้เวลาราชการไป
ทำงานส่วนตัวมีระดับปัญหาต่ำสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ควรหาทางส่งเสริมให้พัฒนาการอำเภอได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
และศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อยู่ในระดับใกล้เคียงกับความคาดหวังให้มากที่สุด

2. กรมการพัฒนาชุมชนและจังหวัด ควรเน้นให้พัฒนาการอำเภอได้รับ
การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านงานอำนวยการ และงานแผนงานโครงการให้
มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยการจัดฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ แก่พัฒนาการอำเภอเป็น
การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการนำไปทัศนศึกษาดู
งานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และทักษะในการทำงานโดยตรง

3. จังหวัดและกรมการพัฒนาชุมชน ควรศึกษาวิเคราะห์ลักษณะและปริมาณ
งานในแต่ละระดับให้มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้าน
คุณภาพของงานให้มากยิ่งขึ้น งานบางอย่างที่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว เช่น
งานด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ควรจะให้หน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบเอง

Thesis Title Actual and Expected Roles of Amphoe Community
Development Workers as Perceived by Community
Development Civil Servants in Changwat Pattani
Author Mr.Sungkape Junsri
Major Program Community Development Education
Academic Year 1994

Abstract

This research was intended to investigate and compare the actual and expected roles of those Amphoe community development workers concerning four Amphoe community development functions, namely directing, planning and programming, policy making, and delegating, as perceived by community development civil servants in Changwat Pattani. In this study, 91 samples were randomly drawn from a population of 118 community development civil servants under the Provincial Community Development Office in Changwat Pattani. The instrument employed for data collection was a questionnaire comprising four parts : part one was a 9-item checklist on the respondents' background information; part two consisted of a 40-item, 5-point rating scale questionnaire on the perceptions of the actual and expected roles in all 4 Amphoe community development functions; part three was a 20-item, 5-point rating scale questionnaire on the performance problems of Amphoe community development workers; and part four consisted of three open-ended questions on opinions and suggestions for the performance of the Amphoe community development workers. Data was analyzed using percentile, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The research results were the following:

1. The Amphoe community development workers' actual roles in community development work were at a moderate level ; whereas the expected roles were at a high level.

2. The Amphoe community development workers' average actual roles in their community development work being at a moderate level with a descending rank order were as follows : delegating, policy making, planning and programming, and directing, respectively.

3. The Amphoe community development workers' average expected roles in their community development work being at a high level with a descending rank order were as follows : directing, delegating, planning and programming, and policy making, respectively.

4. Upon comparing the actual and expected roles of the Amphoe community development workers, a significant difference was found at a .0001 level. Likewise, a significant difference was also found at a .0001 level when each of the Amphoe community development functions were considered separately.

5. The overall performance problems of the Amphoe community development workers were perceived at a high level. When each of the average Amphoe community development functions were separately considered, it was found that there was a shortage of working staff stationed at glaring absences due to a lack of Amphoe community development offices, the most glaring absences due to a lack of general administration staff, heads of offices, and operations staff Abuses of office time and efforts to obtain for personal benefits were considered as being the least severe problems.

Suggestions

The following were suggested by the respondents to remedy the Amphoe community development workers' performance problems:

1. Amphoe community development workers should be more encouraged to seek means for self-development and potential enhancement in order that the actual and expected roles in their community development work could at best be matched.

2. The Department of Community Development, in close cooperation with the Provincial Community Development Office, should put more emphasis on the self-development and potential enhancement of Amphoe community development workers, especially with regard to directing, and planning and programming of community development work. This could be done by simply providing Amphoe community development workers with more consistent efficiency in training programs, workshops, seminars, and optimal study tours.

3. The Department of Community Development, in close cooperation with the Provincial Community Development Office, should conduct a thorough study of the nature and amount of community development functions at each level so as to make them correspond accordingly with one another, in order for that community development work quality to be properly promoted and enhanced. Some existing functions, which have been directly entertained by other government offices, such as public welfare, should be let free to those respective offices.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จากอาจารย์ที่ปรึกษา 2 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มานพ จิตต์ภูษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ค้วน ขาวหนู ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้ง 2 ท่านเป็นอย่างสูง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ รองศาสตราจารย์ ทวี ทิมขำ และอาจารย์ ดร.พรศักดิ์ อาษาสุจริต ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขแบบสอบถาม และรายละเอียดอื่น ๆ ขอขอบพระคุณ คุณสุวิษ ฤกษ์จำนง พัฒนาการจังหวัดปัตตานี คุณจิรัฐ กำเนิดผล พัฒนาการจังหวัดนราธิวาส คุณวิโรจน์ จันทร์ศรี พัฒนาการจังหวัดสระแก้ว อดีตหัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการพัฒนาชุมชน จังหวัดนราธิวาส คุณไมตรี หะยียามา พัฒนาการจังหวัดสตูล อดีตหัวหน้าฝ่ายแผนงาน โครงการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี รวมทั้งข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี และ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งได้เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ทุกคน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บุคลากร และคุณครู อาจารย์ ที่ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้แก่ผู้วิจัยทุกคน ขอขอบคุณ คุณอมร จันทร์ศรี คุณศักดิ์ศรี ศรีสุวรรณ และ คุณอนงค์ จันทร์แดง ที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตลอด ขอขอบคุณ คุณอัมพร ภูริวิทย์ ที่ช่วยกรุณาเอาใจใส่ดูแลด้านการพิมพ์และการแก้ไขรูปแบบการนำเสนอต่าง ๆ รวมทั้งข้อผิดพลาดอื่น ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ทั้งที่ผู้วิจัยได้กล่าวนามมาแล้ว และที่ไม่สามารถกล่าวนามได้หมดไว้ ณ โอกาสนี้

สังเขป จันทร์ศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(8)
สารบัญ.....	(9)
รายการตาราง.....	(11)
รายการภาพประกอบ.....	(14)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
กรอบแนวความคิด.....	64
วัตถุประสงค์.....	69
สมมติฐาน.....	69
ความสำคัญของการวิจัย.....	70
ขอบเขตของการวิจัย.....	71
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	72
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	72
2 วิธีการวิจัย.....	75
แบบแผนการวิจัย.....	75
ระบบข้อมูลของการวิจัย.....	75
กลุ่มตัวอย่าง.....	78
เครื่องมือในการวิจัย.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92

บทที่	หน้า
3 ผลการวิจัย.....	97
เกณฑ์การแปลผล.....	97
ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	154
วัตถุประสงค์.....	154
สมมติฐาน.....	154
กลุ่มตัวอย่าง.....	155
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	155
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	156
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	156
สรุปผลการวิจัย.....	157
ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากสมมติฐานวิจัย.....	159
การอภิปรายผล.....	165
ข้อเสนอแนะ.....	182
5 บรรณานุกรม.....	186
6 ภาคผนวก.....	199
7 ประวัติผู้เขียน.....	298

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1. สรุปโครงสร้างสถานภาพ/บทบาท/อำนาจหน้าที่และวิธีปฏิบัติงาน ของพัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในฐานะกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ/กิ่งอำเภอ.....	44
2. ระบบข้อมูลของการวิจัย.....	76
3. จำนวนข้าราชการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี แยกตามหน่วยพื้นที่ปฏิบัติงาน.....	79
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี... ..	82
5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
6. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	99
7. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	100
8. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	101
9. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน... ..	102
10. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	103
11. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน.....	104
12. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน.....	105
13. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ.....	106
14. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม.....	107
15. ระดับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม.....	108
16. ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานอำนวยการ....	109
17. ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานแผนงานและ โครงการ.....	112

18.	ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานนโยบาย.....	115
19.	ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานที่ได้รับ มอบหมาย.....	117
20.	ระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม.....	119
21.	ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานอำนวยการ....	120
22.	ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ ข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานแผนงานและ โครงการ.....	122
23.	ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานนโยบาย.....	125
24.	ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานที่ได้รับ มอบหมาย.....	127
25.	เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของ พัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม.....	130
26.	เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในด้านกลุ่มงานอำนวยการ.....	131
27.	เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ.....	134
28.	เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในด้านกลุ่มงานนโยบาย.....	138

29.	เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย.....	141
30.	ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ..	143
31.	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พัฒนาการอำเภอ.....	149

รายการภาพประกอบ

ภาพ		หน้า
1	การแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน.....	21
2	องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความแตกต่างของบทบาท.....	66
3	กรอบแนวความคิดบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ พัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน.....	68

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

ปัญหาการพัฒนาชนบท นับเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยส่วนรวม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ การพัฒนาชนบทที่มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความมั่นคงในชีวิต จึงถือเป็นเป้าหมายสำคัญของชาติ และเป็นภารกิจหลักในการดำเนินนโยบายบริหารประเทศของรัฐบาลทุกรัฐบาลที่ผ่านมา ความสำเร็จในการพัฒนาชนบท จึงถือเป็นความสำเร็จในการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมด้วย (กนก วงษ์ตระหง่าน, 2531 : 50-51)

ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาชนบท คือ ปัจจัยทางการศึกษา เพราะการศึกษาช่วยให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาเป็นกระบวนการสร้างความเจริญเติบโตของงาม (Process of Growth) ดังนั้น เมื่อเราจะเริ่มพัฒนาชุมชนใด เราจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่การศึกษาเป็นอันดับแรก ด้วยเหตุที่การพัฒนาบุคคลโดยการให้การศึกษา เป็นการปูพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาชุมชนด้านอื่น ๆ (ชนิตา รักษาพลเมือง, 2532 : 1) การให้การศึกษาแก่ประชาชน จึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ดังเช่น งานของกรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการให้การศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเฉพะ การปลูกฝังวิถีทางประชาธิปไตยขึ้นพื้นฐานแก่ประชาชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2535 : 1)

ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ นับเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้การศึกษาเรียนรู้แก่ชุมชน เป็นการทำการศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนา (Community Education for Development) โดยบริหารงานและอำนวยความสะดวกให้พัฒนากรผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้การกระตุ้นและส่งเสริมให้คนในชุมชนเรียนรู้และศึกษาร่วมกันเกี่ยวกับข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาความต้องการของชุมชนที่แท้จริง ตลอดจนสามารถค้นหาปัญหาและกำหนดวิธีการ

ต่าง ๆ ในการแก้ไข้ปัญหาเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยตนเอง (ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ, 2534 : 15) รูปแบบของการศึกษาจะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของประชาชน นับเป็นรูปแบบการศึกษาของมนุษย์ส่วนใหญ่ในปัจจุบัน (ค้วน ขาวหนู, 2528 : 2) ซึ่งเรียกว่า เป็นการศึกษาแบบธรรมดาศาสตร์ (Informal Education) และโดยที่พัฒนาการอำเภอเป็นผู้ที่มีบทบาทในการส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แก่ประชาชนและองค์กรของชุมชนต่าง ๆ ผ่านกระบวนการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย 4 กลุ่มงานใหญ่ ๆ ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ กลุ่มงานนโยบาย และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้กระบวนการพัฒนาต่าง ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

แต่ในการแสดงบทบาทดังกล่าวของพัฒนาการอำเภอในปัจจุบัน ยังไม่เป็นที่ประจักษ์ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในระดับจังหวัดและอำเภอด้วยกัน ซึ่งต่างก็มีความคาดหวังต่อตัวพัฒนาการอำเภอในฐานะผู้ให้การสนับสนุนการทำงานและคอยชี้แนะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานพัฒนาของอำเภอ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านตำบล และผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัดได้ จึงอยากจะทราบบทบาทที่ต่าง ๆ ของพัฒนาการอำเภอ ว่าบทบาทที่พัฒนาการอำเภอได้ปฏิบัติจริง และบทบาทที่ควรจะเป็นหรือบทบาทที่คาดหวังว่าอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างกันหรือไม่ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอโดยศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าและการปฏิบัติงานต่อไป

ปัจจุบันประชากรส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 85 ของประชากรทั้งประเทศอาศัยอยู่ในชนบท (ประจวบ คล้ายเจียม, 2536 : 1) ประชากรเหล่านี้ ต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ในลักษณะ เช่นเดียวกับปัญหาของประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย ถึงแม้ว่าผลจากการที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2504 เป็นต้นมาทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมเป็นที่น่าพอใจก็ตาม แต่ปัญหาของชนบทกลับมิได้บรรเทาเบาบางลงแต่อย่างใด ตรงกันข้ามปัญหาบางอย่าง

ที่เกิดขึ้นกลับทวีความรุนแรงและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ปัญหาดังกล่าวได้แก่ ปัญหาด้านสังคม อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านวัตถุ สภาวะแวดล้อม และแนวความคิด เป็นผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ปรับตัวไม่ทัน ปัญหาการบริหารราชการ เพื่อกระจายบริการของรัฐไปสู่ประชาชน และปัญหาที่เกิดกับประชาชนเอง ได้แก่ ปัญหาความยากจน ปัญหาสุขภาพอนามัย และปัญหาความรู้ (ประภาส ศิลปรัตน์, 2529 : 1-2) ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาชนบทของไทยในปัจจุบัน

การพัฒนาคุณภาพประชากรนับเป็นพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้การพัฒนาชนบทของประเทศบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการสำคัญประการหนึ่งที่รัฐได้นำมาใช้เป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพประชากรคือ โดยวิธีการพัฒนาชุมชน เพื่อเน้นการพัฒนากำลังความคิด ความสามารถและการทำงานร่วมกันระหว่างประชาชน หน่วยงานเอกชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล โดยมีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยราชการที่รับผิดชอบโดยตรงหน่วยงานหนึ่งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2505 ภายหลังจากที่รัฐบาลได้รวมเอาโครงการพัฒนาชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา (สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา, 2523 : 1-2)

ปัจจุบันกรมการพัฒนาชุมชนนับเป็นหน่วยงานสำคัญที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาชนบทโดยตรงของกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนตามความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นสำคัญ (สมิตร กิจจาหาญ, 2535 : 1-2)

พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2535 มาตรา 4 ได้แบ่งส่วนราชการของกรมการพัฒนาชุมชนออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับราชการบริหารส่วนภูมิภาคประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา และ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีพัฒนาการอำเภอ เป็นผู้บังคับบัญชา งานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ นับเป็นงานที่มีความใกล้ชิดกับระดับพื้นที่มากที่สุด มีส่วนสำคัญในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ราษฎรในชนบทได้อย่างดีเยี่ยม บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารงานระดับอำเภอ ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ จึงมีความสำคัญยิ่งต่องานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอ ดังที่ สุลล

สินสมุทร (2514 : 8) กล่าวว่า พัฒนาการอำเภอซึ่งเป็นหัวหน้างานระดับอำเภอนับเป็นตัวหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม คุณภาพและบุคลิกลักษณะของพัฒนาการอำเภอ จึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของหน่วยงาน สถาบัน และมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติขององค์การหรือหน่วยราชการเป็นอันมาก สอดคล้องกับกองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนารัฐมนตรี (2530 : คำนำ) ได้กล่าวถึง พัฒนาการอำเภอว่า ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ เป็นจุดเชื่อมโยง การบริหารงานระดับนโยบายกับการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ก่อให้เกิดผลเป็นความผาสุกแก่ประชาชนตามเป้าหมายงานพัฒนาชนบทและงานพัฒนาชุมชนโดยส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท และการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535 ได้กำหนดให้พัฒนาการอำเภอเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) โดยตำแหน่ง ในระเบียบดังกล่าวได้ระบุอำนาจและหน้าที่ไว้เด่นชัด จึงนับเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการพัฒนาชนบท ครั้งสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับตำแหน่งพัฒนาการอำเภออีกระดับหนึ่ง ซึ่งพัฒนาการอำเภอ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอโดยปฏิบัติตามนโยบายระเบียบแบบแผน และคำสั่งของกรมการพัฒนาชุมชนให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และประการสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ พัฒนาการอีกด้วย

แต่ในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอที่ผ่านมา มักจะประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะการทำงานพัฒนาที่ต้องอาศัยเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ส่งผลให้พัฒนาการอำเภอบางคนต้องมีปัญหาทางด้านการเงิน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของครอบครัว และการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา ปัญหาปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำที่ต้องกระทำเร่งด่วนเพื่อให้เห็นสนองตอบผู้บังคับบัญชาและราชการโดยรวมทำให้เกิดภาวะความเครียดในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ปัญหาการขาดขวัญกำลังใจในการทำงานการขาดโอกาสพัฒนาทางด้านตำแหน่งการงานและการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ปัญหาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และ เจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอรวมทั้งปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ต้องเสี่ยงอันตราย และปัญหาความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ตัว

พัฒนาการอำเภอไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นเหตุให้พัฒนาการอำเภอ
 บางคนต้องหาทางออกด้วยการเอาเวลาราชการไปใช้ประกอบอาชีพหารายได้พิเศษ
 ในการทำงานส่วนตัวมากขึ้นและไม่เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่เท่าที่ควร เป็นการละทิ้ง
 บทบาทหน้าที่ของตัวเองไป สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานพัฒนาชุมชนใน
 บางพื้นที่ไม่ประสบผลสำเร็จอย่างที่กรมการพัฒนาชุมชนคาดหวัง ตัวพัฒนาการอำเภอ
 เองก็มักจะถูกกล่าวหาว่ามีการทุจริตเกี่ยวกับการเงินอื้ออวม ๆ ซึ่งนับเป็นอุปสรรค
 สำคัญต่อการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชนในระดับปฏิบัติและการบริหารงาน
 เบื้องต้นเป็นอย่างยิ่งจนมีผู้กล่าวถึงพัฒนาการอำเภอบางคนว่า เป็นผู้สร้างปัญหา
 มากกว่าช่วยแก้ปัญหาให้พัฒนาการและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหากพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ของ
 พัฒนาการอำเภอที่เกิดขึ้นแล้ว จะต้องแยกให้ชัดเจนระหว่างปัญหาจากการปฏิบัติ
 หน้าที่ราชการกับปัญหาส่วนตัวของพัฒนาการอำเภอเองพัฒนาการอำเภอจะต้องยึดถือ
 ระเบียบปฏิบัติในการทำงานอย่างเคร่งครัด มิให้เกิดผลเสียหายต่องานในหน้าที่
 โดยอาศัยการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและกรมการ
 พัฒนาชุมชนด้วยความรอบคอบและตั้งใจ ไม่นำเอาปัญหาส่วนตัวมาพัวพันกับงานใน
 หน้าที่ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชน ได้วางแนวทางในการทำงานของพัฒนาการอำเภอไว้
 3 ประการคือ

- 1) หน้าที่บริหารงานทั่วไปในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ/
 กิ่งอำเภอ
- 2) หน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน
- 3) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ

เมื่อพิจารณาถึงงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพัฒนาการ
 อำเภอแล้ว สามารถจัดแบ่งออกเป็น กลุ่มงานต่าง ๆ สอดคล้องกับ สมาน
 กอแก้ว-ทองดี และคณะ (2536 : 246) ซึ่งได้สรุปงานตามบทบาทพัฒนาการอำเภอ
 ไว้ 4 กลุ่มงานประกอบด้วย

- 1) กลุ่มงานอำนวยการ
- 2) กลุ่มงานแผนงานและโครงการ
- 3) กลุ่มงานตามนโยบาย
- 4) กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

จังหวัดปัตตานีเป็นจังหวัดหนึ่งใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพื้นที่ 1,940.37 ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งหมด 576,561 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 75 นับถือศาสนาอิสลาม มีภาษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นเอกลักษณ์ของตนเองต่างจากประชากรอีกร้อยละ 25 ซึ่งนับถือศาสนาพุทธ (ดิน อารีสมาน, ม.ป.ป. 17-18) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำสวนยาง สวนมะพร้าว ประมง สวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ และรับจ้างทั่วไป แบ่งการปกครอง ออกเป็น 9 อำเภอ กับ 3 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอหนองจิก อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง อำเภอปะนาเระ อำเภอยะบง อำเภอสาบบุรี อำเภอกะหือ กิ่งอำเภอทุ่งยางแดง กิ่งอำเภอไม้แก่น และ กิ่งอำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี เปิดเป็นเขตพัฒนามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2505 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 31 ปีแล้ว เนื่องจากมีลักษณะทาง สังคมแตกต่างไปจากพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ ดังนั้นข้าราชการที่ลงไปปฏิบัติงาน ในจังหวัดปัตตานี จึงต้องเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เข้าใจในธรรมชาติ ของความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับลักษณะความ เป็นอยู่ของคนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ก็นับว่าเป็นตำแหน่ง สำคัญที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชน และผู้นำองค์กรในระดับท้องถิ่นอยู่ตลอดเวลา บทบาทและพฤติกรรมที่พัฒนาการอำเภอแสดงออกมาจึงอยู่ในสายตาของประชาชน และเพื่อนข้าราชการทั้งในและนอกหน่วยงานในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ซึ่ง นับเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานพัฒนาชุมชนในระดับ อำเภออีกประการหนึ่ง

เนื่องจากผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการระดับอำเภอในจังหวัด ปัตตานี และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งพัฒนาการอำเภอในฐานะที่เป็น ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้วิจัย เป็นหัวหน้างานที่ให้การสนับสนุนงานในหน้าที่แก่ผู้วิจัย ตลอดมา ซึ่งบางครั้งไม่สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองได้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ถึงบทบาทของพัฒนาการอำเภอใน 4 กลุ่มงานดังกล่าวข้างต้น ว่าในทัศนะของ ข้าราชการพัฒนาชุมชน พัฒนาการอำเภอมีบทบาทเพียงไร เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้าและการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษากับพัฒนาชุมชน

1.1 การศึกษา ความหมายของการศึกษา

เนื่องจากได้มีนักวิชาการด้านการศึกษาระดับต่าง ๆ ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า "การศึกษา" เอาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอนำมาสรุปโดยย่อ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523 : 17) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษาเป็นกิจกรรม และกระบวนการทางสังคมที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงาม เป็นการเตรียมตัวผู้เยาว์ให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน สำราญ บัควี (อ้างใน ทองปลิว ชมชื่น, 2530 : 141) กล่าวว่า การศึกษาเป็นอาวุธลับของชาติ การศึกษาคือ กิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตไปในทิศทางที่สังคมนั้น ๆ พึงประสงค์ในการผลิตในการเป็นพลเมืองดี และมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ เช่นเดียวกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้นิยามของการศึกษาไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและเป็นการสร้างภูมิปัญญา การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.1) สำหรับ ชีรวัฒน์ นิจนตร (2528 : 71) ได้กล่าวถึงความหมายและรูปแบบของการศึกษา โดยสรุปว่า ความหมายของการศึกษานั้น สามารถพิจารณาได้ ทั้งในแนวแคบและแนวกว้าง การศึกษาตามความหมายแรกเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ บุคลิกภาพ หรือนิสัย ใจคอโดยมีผู้ถ่ายทอด ความรู้และจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้รับภายในสถานการศึกษา โดยจะเน้นการถ่ายทอดจากครู อาจารย์ หรือผู้ถ่ายทอด (Social Agent) ไปสู่ผู้รับ (Passive) ส่วนความหมายในแนวกว้างนั้น การศึกษาหมายถึงกระบวนการใด ๆ ก็ตาม ที่ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม และพฤติกรรม อันเป็นที่พึงประสงค์ของตนเองและสังคมโดยที่ผู้หนึ่ง อาจจะได้รับถ่ายทอด คุณลักษณะที่พึงปรารถนาจากครูอาจารย์หรือสื่อกลางอื่น ๆ หรืออาจจะเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตนเองก็ได้ การศึกษาตามความหมายนี้จึงเกี่ยวข้องกับกระบวนการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของคนเราตั้งแต่

เกิดจนตาย (From Womb to Tomb) ซึ่งสอดคล้องกับที่ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey อ้างใน ลิทธิชัย ชาตนิติ 2529 : 10) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาคือชีวิต ชีวิตคือการศึกษานั่นเอง

สำหรับ ทองปลิว ชมชื่น (2530 : 142) ได้สรุปความหมายของการศึกษาว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1.1.1 เป็นเครื่องมือในการหาเลี้ยงชีพของมนุษย์

1.1.2 สอนให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขตามวิถีทางของมนุษย์

1.1.3 พัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อสร้างสรรค์สังคมที่ตนอยู่ให้มีความเจริญยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การศึกษาคือ ประสบการณ์และการเรียนรู้ทั้งหมดที่บุคคลได้รับรู้ว่าเป็นกระบวนการและต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อมุ่งพัฒนาชีวิตและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่พึงปรารถนาของสังคมหรือชุมชนนั้น ๆ

1.2 ประเภทของการศึกษา

สภาพัฒนาการศึกษานานาชาติ (International Council for Educational Development = ICED) โดย คูมส์ (Coombs, 1972 : 10-11 อ้างใน ค้วน ขาวหนู, 2528 : 1-2) ได้จำแนกการศึกษาหรือการเรียนรู้ ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1.2.1 การศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) เป็นการศึกษาที่มีโครงสร้างเป็นลำดับขั้น มีระบบการแบ่งชั้นเรียนตามจำนวนปีที่ศึกษาเริ่มตั้งแต่ ชั้นประถม มัธยม จนถึงระดับอุดมศึกษา รวมถึงการศึกษาทางวิชาการโดยทั่วไป มีโปรแกรมการศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ทำให้การฝึกอบรมด้านเทคนิคหรือวิชาชีพทั่วไปโดยใช้เวลาเรียนเต็มเวลา

1.2.2 การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Nonformal Education) หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดไว้นอกกรอบแบบของการศึกษาในระบบโรงเรียนภาคปกติทั่วไป โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสนองความต้องการของผู้เรียนรู้โดยเฉพาะ มักเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพความจำเป็นและความสะดวกของผู้เรียน หลักสูตรและวิธีปฏิบัติไม่ตายตัวเหมือนการศึกษาในระบบโรงเรียน เช่น โรงเรียนผู้ใหญ่สายสามัญ

และอาชีพ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน การศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์เหล่านี้ เป็นต้น

1.2.3 การศึกษาแบบธรรมดาศิลป์ (Informal Education)

หมายถึง การศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเองในชีวิตประจำวันของ ประชาชน ไม่มีการจัดรูปแบบโดยเฉพาะ เช่น การเรียนรู้ด้านงานอาชีพ จาก บรรพบุรุษ การอ่านหนังสือพิมพ์หรือดูโทรทัศน์ การทำงานร่วมกับคนอื่นหรือกับ เจ้าหน้าที่ทางราชการต่าง ๆ ซึ่งมนุษย์ส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษาประเภทนี้มากที่สุด

สำหรับความหมายของคำว่า "การพัฒนาชุมชน" นั้น ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Community Development ซึ่งเกิดมาจากจากคำว่า "การพัฒนา" รวมกับคำว่า "ชุมชน" พิจารณาได้ดังนี้

คำว่า การพัฒนา "Development" ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แบตเตน (Batten, 1959 : 2) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (Change for the better) ส่วนพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า การพัฒนา หมายถึงการทำให้เจริญ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 580)

ส่วนคำว่า "ชุมชน" (Community) นั้น พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 ได้ให้ความหมายว่า คือ กลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นสังคม อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531 : 174) สำหรับ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ และคณะ (2534 : 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนว่า ประกอบด้วย

- 1) คน (People)
- 2) อาณาบริเวณ (Area)
- 3) ความสนใจร่วมกัน (Common Interest)
- 4) การปฏิบัติต่อกัน (Interaction)
- 5) ความสัมพันธ์ของสมาชิก (Relationship)

เมื่อพิจารณาความหมายของ "การพัฒนาชุมชน" ตามศัพท์จึงได้มีผู้ให้ความหมายไว้พอจะสรุปได้ดังนี้คือ

องค์การสหประชาชาติ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการซึ่งดำเนินไปด้วย การรวมกำลังของราษฎรเองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญยิ่งขึ้น และผสมผสานชุมชนเหล่านั้นเข้าเป็นชีวิตของชาติ และเพื่อทำให้ราษฎรสามารถอุทิศตนเองเพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ (ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ 2534 : 4) ส่วน นิรุติ ไชยกุล อธิบดีอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชนคือ การพัฒนาความคิดความสามารถของประชาชนในชุมชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยตนเอง เพื่อนบ้านและชุมชนให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการร่วมมือกับระหว่างประชาชนกับรัฐบาล การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการที่นำเอาบริการของรัฐ ผนวกเข้ากับความต้องการของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น (นิรุติ ไชยกุล, 2525 : 2-3)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาชุมชน หมายถึง การพัฒนาความคิด ความสามารถของประชาชนในชุมชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยตนเอง เพื่อนบ้านและชุมชนให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยความร่วมมือระหว่างประชาชนกับรัฐบาล การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการนำเอาบริการของรัฐบาลผนวกเข้ากับความต้องการของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ (2534 : 6-7) ได้สรุปแนวคิดพื้นฐานของงานพัฒนาชุมชนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนกับประชาชน ดังนี้คือ

- 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน (People participation)
- 2) การช่วยเหลือตนเอง (Aided Self-help)
- 3) ความคิดริเริ่มเป็นของตนเอง (Initiative)
- 4) สมองความต้องการของชุมชน (Felt-Needs)
- 5) การศึกษาภาคชีวิต (Long-life Education) ซึ่งงานพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการให้การศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน โดยให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องกันไปตราบเท่าที่บุคคลยังดำรงอยู่ในชุมชน ซึ่งนักพัฒนาจะต้องทำงานกับคนทุกเพศทุกวัยเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาสังคมของตนต่อไป

1.3 บทบาทและความมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2524 : 5) ได้กล่าวถึงการศึกษาว่า เป็นกิจกรรม และเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก จนมีผู้กล่าวถึง การศึกษาและการพัฒนาว่า กระบวนการพัฒนาเป็นกระบวนการศึกษาชนิดหนึ่ง (The development process is an Educational process) ซึ่งปัจจุบัน นักวิชาการด้านพัฒนาศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาว่า จะจัดการศึกษาอย่างไรจึงจะสอดคล้องสนองต่อการพัฒนาประเทศให้มากที่สุด

สำหรับ ชีรวัฒน์ นิจนตร (2528 : 109) ได้กล่าวถึงบทบาทของการศึกษาในการพัฒนาชุมชนว่า การศึกษามีบทบาททั้งในทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ เพราะการศึกษาสามารถเพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของคนในชุมชนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้

ส่วน ค้วน ขาวหนู (2528 : 6-7) กล่าวถึงบทบาทของการศึกษาต่อการพัฒนาชนบทว่า การศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะฝึกให้ประชาชนเห็นปัญหา ได้รู้จักใช้กระบวนการคิด กระบวนการแก้ไขปัญหา และรู้จักร่วมมือกันทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและแนวคิดใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในชนบท เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาชุมชนขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาทั้งปวง

นอกจากนี้ สุนทร สุนันทชัย (อ้างใน ค้วน ขาวหนู, 2528 : 7-8) กล่าวถึงการศึกษาในฐานะที่เป็นปัจจัยของการพัฒนาว่า การศึกษามีบทบาทในการพัฒนา ดังนี้

1.3.1 ในฐานะที่เป็นโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เพื่อรองรับการพัฒนาทั้งหมด เช่นเดียวกับถนนหนทาง ไฟฟ้าต่าง ๆ เพราะมนุษย์จะพัฒนาตนเองและชุมชนได้จะต้องได้รับการศึกษาทั่วไปถึงระดับหนึ่งก่อน

1.3.2 ในฐานะที่เป็นตัวประกอบของการพัฒนาเฉพาะอย่างหรือเฉพาะโครงการ หมายถึง การศึกษาแต่ละอย่าง จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเฉพาะเรื่องนั้น ๆ ก่อนจึงจะทำได้

1.3.3 ในฐานะที่เป็นตัวกระตุ้นให้มองเห็นปัญหาและความจำเป็นที่ต้องพัฒนา เพราะการพัฒนาจะเริ่มต้นขึ้นได้เมื่อประชาชนมองเห็นปัญหาและความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ

1.3.4 ในฐานะที่เป็นเครื่องมือฝึกกระบวนการคิดและการทำงานเพราะเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาที่วางอยู่ที่การพัฒนาคนเป็นอันดับแรก โดยการให้รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ประชาชนเกิดความชำนาญในกระบวนการคิดและการแก้ปัญหา เป็นการทำงานแบบวิทยาศาสตร์ได้

ในด้านความสัมพันธ์ของการศึกษากับการพัฒนาชุมชนนั้น วิจิตร ศรีสะอาด (2524, 9-15) ได้กล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาว่า ในการพัฒนาประเทศนั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองควบคู่กันไปการศึกษาในฐานะที่เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยสำคัญของสังคม จึงมีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษากับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของชาติดังต่อไปนี้

การศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์ถือว่า การศึกษาเป็นการลงทุน (Investment) และการบริโภค (Consumption) ที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยตรง ซึ่งในแง่เศรษฐศาสตร์ถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) มนุษย์จะเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจเต็มที่ ก็จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้บริโภคที่ดี (Good Consumer) คือ การรู้จักเลือกวิถีทางดำเนินชีวิตที่ดี มีรสนิยม รู้จักจับจ่ายใช้สอยให้เหมาะสมพอควร และเป็นผู้ผลิตที่สามารถ (Good Producer) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึงการให้การศึกษา อบรมเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และค่านิยมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไปได้

การศึกษากับพัฒนาสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคลและบุคคลเหล่านั้นที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น การศึกษาจึงนับเป็นส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมโดยตรง การศึกษามีหน้าที่ถ่ายทอดรูปแบบของสังคมและเปลี่ยนแปลงสังคมควบคู่กันไป การศึกษาจึงเป็นทั้งการรักษาและถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมของสังคมและ เป็นตัวการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมเพื่อให้สังคมได้พัฒนาไปในแนวทางที่พึงปรารถนา

การศึกษากับพัฒนาการเมือง ซึ่งในทางการเมืองนั้น ถือว่าการศึกษาเป็นกระบวนการประชาธิปไตย (Democratization Process) ซึ่งนอกจากจะ

ส่งเสริมความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาแล้ว การศึกษายังจะต้องเสริมสร้างวุฒิภาวะทางการเมือง (Political Maturity) และปลูกฝังค่านิยมและวิถีชีวิตประชาธิปไตยตามแนวทางการพัฒนาทางด้านการเมืองของประเทศด้วย

ในส่วนของการศึกษากับการพัฒนาความมั่นคงของชาตินั้น การศึกษาได้รับพิจารณาว่า เป็นกิจกรรมและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสังคมจิตวิทยา กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่ปลูกฝังอบรมประชาชนในชาติ ให้มีความภาคภูมิใจ ผู้พัน และมีความรู้สึกรักชาติ ร่วมชาติ มีความยึดมั่นศรัทธาในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ในฐานะที่เป็นศูนย์รวมพลังอำนาจแห่งชาติ การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความมั่นคงของชาติเป็นอย่างยิ่ง

1.4 หลักการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

ควีน ชาวหนู (2528 : 9-12) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาชนบททางด้านการศึกษา จะเป็นการพัฒนาตัวบุคคลหรือประชากรในชนบทเป็นสำคัญ เพราะถือว่า หัวใจสำคัญของการพัฒนานั้นอยู่ที่ตัวบุคคล ถ้าคนมีคุณภาพดีแล้วย่อมจะพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ต่อไปได้ การจัดการศึกษา โดยยึดการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก จะเป็นการฝึกให้ประชาชนในชนบทได้รู้จักทำงานเป็นกลุ่ม มีน้ำใจในตนเองและความสามารถของหมู่คณะอันจะนำไปสู่การมีความสามารถในการพึ่งตนเองมากที่สุด ดังนั้นหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทหรือการพัฒนาชุมชน จึงควรมีลักษณะดังนี้

1.4.1 ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.4.2 กระบวนการเรียนการสอนจะต้องมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นของตนเองมากกว่าที่จะมุ่งให้ผู้เรียนได้จดจำหรือทำตามที่ครูบอกเท่านั้น จะต้องฝึกให้ผู้เรียนรู้จักกระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองให้มากที่สุด

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อังกาโน ชนิตา รัชกุลเมือง, 2532 : 219) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษากับการพัฒนาชนบทว่า จะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องประสานกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการพัฒนาชนบทภาคจนโดยเน้นการพัฒนาคนและการร่วมมือประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดบริการพื้นฐาน อันจำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาความยากจนและขาดแคลน โรคภัยไข้เจ็บ และการค้ำชูความรู้ของประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดผลตรงเป้าหมายถึงตัวประชาชนในชนบท

1.5 เทคนิคในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชน

ก้าน ขาวหนู (2528 : 15-45) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทว่ามีอยู่ 4 วิธี ได้แก่

1.5.1 การให้ความรู้ทางข่าวสาร หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางข่าวสารและทางสื่อสารมวลชนต่าง ๆ มาเป็นสื่อเพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้หรือการจัดประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่ยอมรับให้เกิดการถ่ายทอดความรู้

1.5.2 การให้ความรู้โดยการจัดสอน หมายถึง การจัดการศึกษาโดยมีผู้สอนผู้เรียนและกลุ่มผู้เรียนมีเวลาเรียนเกิดประสบการณ์ตามจุดประสงค์

1.5.3 การให้ความรู้โดยการฝึกอบรม (Training Process) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.5.4 การให้ความรู้โดยการจัดสิ่งแวดล้อมให้เป็นสื่อสารการศึกษา เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมในสังคมให้เป็นสื่อกลาง ก่อให้เกิดการศึกษาเป็นการกำหนดเนื้อหาของความรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนแต่ละท้องถิ่น อันเป็นคุณลักษณะเฉพาะแห่ง ๆ ไป

กล่าวโดยสรุปลักษณะการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชน จะต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมให้มากที่สุด กระบวนการเรียนการสอนจะต้องมุ่งเน้นที่จะฝึก ให้ประชาชนรู้จักกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหา รู้จักแสวงหาข้อมูลมาใช้ประกอบการคิด และตัดสินใจ แก่ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน อันจะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด

2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบและวิธีการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชน

งานพัฒนาชุมชนของไทยมีมานานแล้ว ตั้งแต่สมัยสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา ตลอดมาจนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 กระทรวงมหาดไทย ก็ได้รับการสถาปนาจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2435 โดยมีสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เป็นเสนาบดีคนแรกของกระทรวงมหาดไทย ในสมัยนั้นหน้าที่สำคัญคือ การให้การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน โดยแบ่งงานออกเป็น กรม กองต่าง ๆ งานพัฒนาชุมชนก็นับเป็นงานสำคัญงานหนึ่งของกระทรวง โดยมีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบดูแลในปัจจุบัน

กรมการพัฒนาชุมชน มีพัฒนาการมาจากการฝึกอบรมปลัดอำเภอเพื่อทำหน้าที่เป็นปลัดอำเภอพัฒนาการ ต่อมามีการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาการท้องถิ่นขึ้น ในปี 2503 และในปี พ.ศ. 2505 กรมการพัฒนาชุมชนได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นกรมใหม่จากการแยกตัวของสำนักงานส่วนพัฒนาการท้องถิ่นของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2505 กรมการพัฒนาชุมชนก็ได้มีการขยายและปรับปรุงรูปแบบการทำงานเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลากว่า 30 ปี แล้ว มีข้าราชการในสังกัดตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบ 2 (พ.ศ.2535-2537) ถึง 9,089 ตำแหน่ง (สมาน กอแก้ว-ทองดี และคณะ, 2536 : 124)

2.1 ระบบและวิธีการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชน

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ.2535 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมฯ อย่างชัดเจน ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่ได้มีกฎหมายได้ให้อำนาจหน้าที่ของกรมฯ ในการปฏิบัติงานไว้ซึ่งถือว่า เป็นแม่บทในการทำงาน นอกจากนี้ แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 ก็ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมฯ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งพอจะสรุประบบและวิธีการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนได้ดังนี้

1) วัตถุประสงค์

กรมการพัฒนาชุมชน มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของประชาชนให้ดีขึ้น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

2) เป้าหมาย

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน คือ อาหารดี มีบ้านอาศัย ศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว ครอบครัวปลอดภัย รายได้ดี มีลูกไม่มาก อยากร่วมพัฒนา พาสู่คุณธรรม และบำรุงสิ่งแวดล้อม

3) อำนาจหน้าที่

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน สรุปได้ดังนี้

3.1) ศึกษาหารูปแบบแนวทางการพัฒนา โดยยึดการมีส่วนร่วมของประชาชนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในพื้นที่ เพื่อเป็นศูนย์กลางทางวิชาการและฝึกอบรมด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐ และ เอกชน ตลอดจนผู้นำท้องถิ่นและประชาชน

3.2) ให้การศึกษา และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ให้รู้จักคิดตัดสินใจ และปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมชุมชน โดยเน้นเด็ก เยาวชน สตรี กลุ่มอาชีพ และกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อันเป็นการปฏิบัติประชาธิปไตยในระดับหมู่บ้าน

3.3) พัฒนาองค์กร อาสาสมัคร และผู้นำท้องถิ่นในระดับตำบล หมู่บ้าน เช่น คณะกรรมการสภาตำบล (กสท.) คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (กปต.) คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.) อาสาพัฒนาชุมชน (อสพ.) เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้

3.4) จัดระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท เช่น ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช.2 ค.) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ข้อมูลแหล่งน้ำระดับหมู่บ้าน เป็นต้น เพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาชนบท และโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในทุก ระดับรวมทั้ง เป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทของประเทศ

3.5) ร่วมและสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล 5 ปี และแผนพัฒนาตำบลประจำปี รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากแผนดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่

3.6) ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนกับองค์กร อาสาสมัคร และผู้นำท้องถิ่น เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสตรี เด็ก เยาวชน อาชีพ เป็นต้น

4) หลักการทำงาน

กรมการพัฒนาชุมชน ยึดการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในการทำงานการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการ

4.1) ค้นหาปัญหา และสาเหตุปัญหาของตนเองและชุมชน โดยใช้ข้อมูลเป็นเครื่องชี้

4.2) ตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเองและชุมชน โดยใช้แผนพัฒนาตำบลเป็นกลไก

4.3) ลงทุนและดำเนินการ

4.4) ดูแลและบำรุงรักษา (ติดตามและประเมินผล)

5) วิธีดำเนินงาน

เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน โดยเป็นผู้กระตุ้นให้ความรู้สร้างความสำเร็จร่วมกัน

ดำเนินงาน และสนับสนุนเท่านั้น ไม่ใช่เป็นผู้ลงมือดำเนินการแทนประชาชนเพราะต้องส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ โดยอาศัยกลไกที่มีอยู่แล้ว ดังต่อไปนี้

5.1) องค์กรประชาชน กรรมการสภาตำบล กรรมการหมู่บ้าน เป็นองค์กรที่จะเป็นตัวแทนของประชาชนในการกำหนดปัญหา และแก้ไขปัญหาโดยเจ้าหน้าที่จะต้องให้การศึกษาศึกษาและสร้างความเข้าใจ

5.2) ระบบข้อมูล ซึ่งได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ข้อมูลแหล่งน้ำ เป็นเครื่องแสดงสภาพปัญหาของหมู่บ้าน และประชาชน ซึ่งพัฒนากรและคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ทำหน้าที่ให้การศึกษแก่องค์กรประชาชน และประชาชนให้เข้าใจและยอมรับปัญหาที่ได้มาจากข้อมูลดังกล่าว

5.3) แผนพัฒนาตำบล พัฒนากร และคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล เป็นผู้สนับสนุนให้คณะกรรมการสภาตำบลวางแผนพัฒนาตำบลด้วยตนเอง โดยให้การศึกษในเรื่องการจัดทำแผนและงบประมาณที่รัฐจะสนับสนุน

5.4) กระบวนการเรียนรู้ของประชาชน เป็นหัวใจสำคัญในการตั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยพัฒนากร และคณะกรรมการสภาตำบล มีหน้าที่ที่จะให้การศึกษชุมชนให้รู้ปัญหาแนวทางแก้ไขปัญหา และการขอรับการสนับสนุนจากรัฐโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น ศูนย์ข้อมูลระดับตำบลและสื่อต่าง ๆ

6) กิจกรรมพัฒนาชุมชน

กิจกรรมพัฒนาชุมชนประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในในแผนพัฒนาตำบล อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

6.1) กิจกรรมที่กระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ รับผิดชอบ

6.2) กิจกรรมที่กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบโดยตรง

กิจกรรมที่กระทรวง ทบวง กรมอื่นรับผิดชอบและเป็นเจ้าของงบประมาณนั้น พัฒนากรก็จะต้องมีส่วนร่วมในการประสานงาน รวมทั้งการติดตามให้การสนับสนุนด้วย

กิจกรรมที่กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบ เช่น สตรี เด็ก เยาวชนอาชีพ นั้น พัฒนากรจะต้องกระตุ้นให้การศึกษาศึกษาและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ ยอมรับ มีความต้องการที่จะดำเนินการ โดยกรมฯ จะสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์

7) หน้าที่ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

7.1) พัฒนาการ

- (1) พัฒนาการองค์กร อาสาสมัคร และผู้นำท้องถิ่น
- (2) จัดระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท
- (3) ประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- (4) ให้การศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ของ

ประชาชน

5) ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนกับองค์กร

อาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น

6) หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ

7.2) พัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ

1) หน้าที่บริหารงานทั่วไปในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ

ประจำอำเภอ/กิ่งอำเภอ

1.1) บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

1.2) ปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนในอำเภอ/กิ่งอำเภอ

1.3) บริหารงบประมาณ การเงิน การคลัง และการวัสดุของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ

2) หน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน

2.1) ดำเนินการให้มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท

2.2) จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาชุมชนของอำเภอ/กิ่งอำเภอ และควบคุมดูแลการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

2.3) บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน/โครงการตลอดจนปรับปรุงแผนงานโครงการให้เหมาะสมกับข้อมูลและสภาพปัญหาที่เปลี่ยนแปลง

2.4) ศึกษาปรับปรุงรูปแบบและวิธีการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

- 2.5) ควบคุม เร่งรัด และสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในอำเภอ/กิ่งอำเภอ
- 2.6) ติดตามตรวจสอบและนิเทศงานพัฒนาชุมชน
ในเขตอำเภอ/กิ่งอำเภอ
- 2.7) ให้คำปรึกษา/สอนแนะ แก่เจ้าหน้าที่พัฒนา
ชุมชนอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น
- 2.8) ตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานพัฒนา
ชุมชนให้อำเภอ จังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2.9) ประสานงานและ/หรือ ให้ความร่วมมือกับ
เจ้าหน้าที่ส่วนราชการและภาคเอกชนอื่น ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาชนบทร่วมกัน
อย่างสม่ำเสมอ
- 2.10) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่งานพัฒนาชุมชน
อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 3.1) พัฒนาการจังหวัด
- (1) หน้าที่บริหารงานทั่วไปในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ
ประจำจังหวัด
- (2) หน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน
- (3) หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ
- 2.2) โครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนราชการ
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ได้แบ่งส่วนราชการตาม
พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2535 ตาม
ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 22 ลงวันที่ 16 มีนาคม (วารสารพัฒนาชุมชน
ปีที่ 31 ฉบับที่ 4, 2535 : 52-55) ดังนี้
- ก) ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย
- 1) สำนักงานเลขานุการกรม
 - 2) กองคลัง
 - 3) กองการเจ้าหน้าที่
 - 4) กองฝึกอบรม
 - 5) กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน

- 6) กองพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม
 - 7) กองพัฒนาอาสาสมัคร และผู้เข้าท้องถิ่น
 - 8) กองวิชาการและแผนงาน
 - 9) กองส่งเสริมและเผยแพร่
 - 10) ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 1-9
- นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดตั้งส่วนราชการภายใน คือ

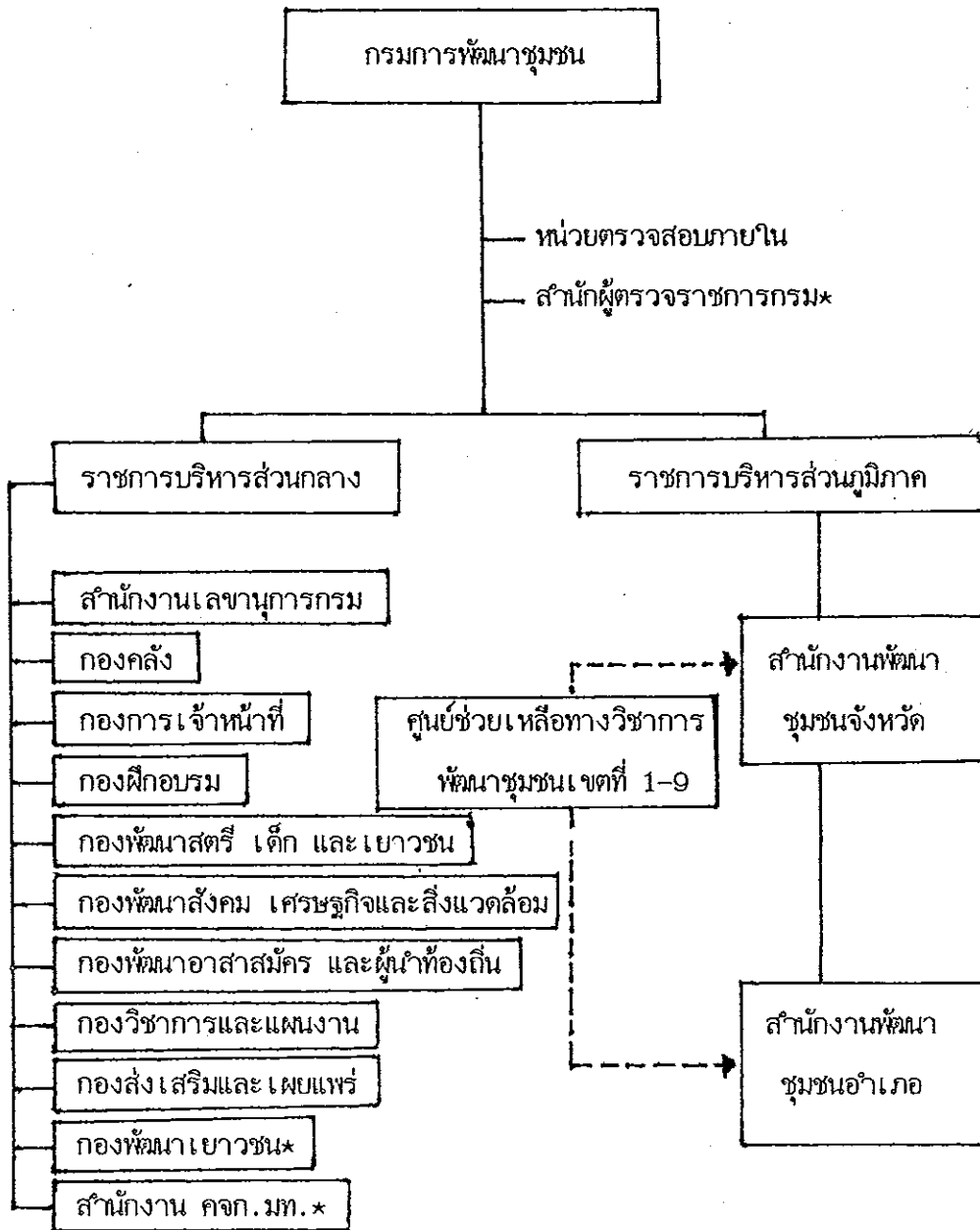
- 1) สำนักผู้ตรวจราชการกรม
- 2) กองพัฒนาเยาวชน
- 3) สำนักงานโครงการจัดที่ทำกินให้เกษตรกรผู้ยากไร้ในพื้นที่

ป่าสงวนเสื่อมโทรม กระทรวงมหาดไทย

หน่วยงานที่จัดตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี คือ หน่วยตรวจสอบภายใน

- ข) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย
 - 1) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
 - 2) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

แผนภูมิ 1 การแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน



*ส่วนราชการภายใน

3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

3.1 บทบาท : ความหมาย

นักมานุษยวิทยา นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยาสังคมได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทไว้พอสรุปได้ดังนี้

มีด (Mead, 1950 : 273) กล่าวว่า บทบาทเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเองและเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันส่วนหนึ่งสอดคล้องกับ มอร์แกน (Morgan, 1951 : 395), อาร์จิริส (Argyris, 1957 : 1) และ เมอร์ริล (Merill, 1957 : 183-184) ที่ให้ความหมายบทบาทไว้ว่า บทบาทของบุคคลใดก็คือ การแสดง พฤติกรรมส่วนหนึ่งของเขาในกลุ่มสังคมที่เขาอยู่นั่นเอง โดย Argyris ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าบุคคลย่อมเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเสมอ คนจะเรียนรู้แบบหรือการแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันภายในกลุ่ม คนจะแสดงบทบาทแตกต่างออกไปเสมอ เมื่ออยู่ในกลุ่มที่ต่างกัน ทั้งนี้เพราะความคาดหวังของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ส่วน ครีช (Kreack and Others, 1962 : 338) กล่าวว่า บทบาทคือ แบบแผนของความต้องการและเป้าหมาย (want and goal) ความเชื่อ (beliefs) ความรู้สึก (feeling) ทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (Value) และการกระทำ (action) ที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังว่า ควรจะเป็นไปตามลักษณะชนิดของตำแหน่งที่เป็นอยู่เช่นเดียวกับ บรูมและเซลซนิก (Broom and Selznick, 1963 : 16) สุทัตตรา สุภาพ (2519 : 29) และอมรา พงศาพิชญ์ (2521 : 91-92) ที่อธิบายความหมายของบทบาทว่า บทบาทบางครั้ง เรียกว่า บทบาททางสังคม เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู เป็นต้น ความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิหน้าที่ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคมซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคนควรแสดงบทบาทอย่างไรบ้าง เป็นหน้าที่ของเขาที่ต้องแสดงพฤติกรรม ตามบทบาทนั้น ๆ และเขาสามารถอ้างสิทธิอันนี้ได้

ความหมายของบทบาทในแง่ของพฤติกรรมและการคาดหวังนั้น เซกคอร์ดและแบ็คแมน (Secord and Back man, 1964 : 454) ให้ความหมายว่า บทบาทคือ การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้ดำรงตำแหน่ง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

กับตำแหน่งนั้น เช่นเดียวกับที่ กร็อส (Gross, 1965 : 60) และ โคเฮิน (Cohen, 1979 : 35) ได้กล่าวไว้

เลวิงสัน (Levingson, 1964 : 284-285) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการดังนี้

1) บทบาท หมายถึง ทัศนคติ ความมุ่งหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบ และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในตนเองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ที่กำหนดไว้ให้บทบาทตามความหมายนี้ คำนี้ถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการบ่งชี้หน้าที่อันควรกระทำ

2) บทบาท หมายถึง ความเป็นไปของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3) บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ แนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

เฮ้าท์ และฟอร์ด (Hoult and Ford, 1974 : 276-277) กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคำจำกัดความของบทบาทไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย ตำแหน่งทางสังคม (Sociallocation) พฤติกรรม (Behavior) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งแนวคิดในการให้คำจำกัดความบทบาทดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับ กรีน (Green, 1972 : 45) ที่กล่าวถึงบทบาทและสถานภาพว่า สถานภาพคือ ตำแหน่ง และบทบาทคือ คุณลักษณะซึ่งถูกคาดหวังว่าจะต้องอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ กล่าวคือ บทบาทเป็นสิ่งที่ กลุ่มคาดหวังว่าบุคคลจะต้องกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั่นเอง

จะเห็นได้ว่า สถานภาพและบทบาทมักจะเป็นคำที่ใช้คู่กันเสมอ โดย แมค เอชเชิร์น (Mc Eachern, 1960 : 75-77) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลในสังคมว่าสัมพันธ์กับสถานภาพที่ครองอยู่และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล ดังนั้นบทบาทของบุคคลจึงย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานภาพ ลักษณะ อุนนิสัย ความคิดความรู้ความสามารถ มูลเหตุจูงใจ การอบรม ความพอใจ รวมทั้งสภาพทางร่างกาย และจิตใจของบุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น ๆ เหมือนกับความหมายที่ ยัง (Young, 1959 : 158) กล่าวให้ความหมายบทบาทว่า คือ หน้าที่ของฐานะตำแหน่งเมื่อบุคคลหนึ่งได้ตำแหน่งใดสิ่งทีติดตามมากับตำแหน่งก็คือ การที่เขาจะต้อง

มีการปะทะสังสรรค์กับตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งที่สูงกว่าและต่ำกว่าภายในกลุ่ม สิ่งก็ตามมากับตำแหน่ง อันเป็นเครื่องกำหนดสำหรับการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เรียกว่า บทบาท ทำนองเดียวกับที่ เบแซ็ง (Biesanz, 1978 : 145) มีความเห็นว่า ทุก ๆ ฐานะตำแหน่งในโครงสร้างสังคมหนึ่ง ๆ ได้สื่อให้เห็นถึงแบบแผนของพฤติกรรม อันเป็นที่คาดหวังและบางทีก็เป็นที่ต้องการของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งฐานะนั้น ๆ ซึ่งแบบแผนนี้ก็คือบทบาทนั่นเอง

สำหรับ ประสาท หลักศิลา (2516 : 114) กล่าวถึงบทบาทว่า เมื่อคน ๆ หนึ่งเป็นสมาชิกหลายกลุ่มก็ย่อมดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งย่อมมีหน้าที่สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ คือ บทบาท

ส่วน วิทยุ สาธร (2516 : 283) ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นคาดหวัง บุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เกี่ยวกับเรื่องนี้ อานนท์ อาภาภิรมย์ (2516 : 74) กล่าวว่า โดยปกติวิสัยแล้ว สถานภาพและบทบาทเป็นสิ่งควบคู่กันไป แต่อย่างไรก็ดีบทบาท หรือการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้น บทบาทจึงเป็นรูปการ (aspect) ที่เคลื่อนไหวหรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง เช่นเดียวกับความหมายของ สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2520 : 46) ที่กล่าวอธิบาย ความหมายของบทบาทว่า บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมากกว่าบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำนั้นคือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สถานภาพใด อย่างไม่แล้วบุคคลในสถานภาพนั้น จะต้องประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายของบทบาท ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า สิทธิและหน้าที่ ได้มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับองค์ประกอบแห่งความหมายของบทบาทซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้พอจะสรุปได้คือ

ยอร์เบอร์ค (Yorburg, 1982 : 164) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง สิทธิและพันธะของคนที่ครองสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับ จิตบา สุวรรณชญ (2509 : 268) ที่กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามฐานะตำแหน่งที่ได้รับให้ถูกต้องตามกฎหมายของสถาบันและสังคมนิยม ตำแหน่งเป็นผลรวมของสิทธิและหน้าที่ ดังนั้นบทบาทก็คือ การประพฤติปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่

ดังกล่าว เหมือนกับความหมายที่ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟู่ง (อ้างใน อรวรรณ อุทิศวรรณกุล, 2521 : 17), สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 47) และ อุทัย หิรัญโกต, 2526 : 197) ได้กล่าวไว้

นอกจากนี้ สมเดช ลิทธิพงศ์พิทยา (2523 : 13) ได้สรุปความหมาย บทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่ เกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิ ซึ่งผูกพันอยู่กับสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งทาง สังคมโดยสังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่ละสถานภาพหรือฐานะ ตำแหน่งไว้เพื่อให้ผู้ดำรงอยู่ในสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติต่อไป

กล่าวโดยสรุป บทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมการกระทำที่ เกี่ยวเนื่องกับคุณสมบัติ สิทธิ หน้าที่ ตามสถานภาพแห่งบุคคลโดยที่แต่ละสังคมที่เขา ดำรงอยู่เป็นผู้คาดหวังและกำกับดูแล

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

"บทบาท" เป็นแนวความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับทางด้านสังคมวิทยา มานุษยวิทยา และจิตวิทยา ดังนั้นจึงมีนักวิชาการทางด้านดังกล่าว ได้ให้ทัศนะ และแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องบทบาทไว้ดังนี้

3.2.1 บทบาทในทัศนะของนักมานุษยวิทยา

ลินตัน (Linton, 1936 : 113-115) เป็นนักมานุษยวิทยา คนแรกที่ให้แนวความคิดในเรื่อง สถานภาพ (Status) และบทบาท (role) เขา เห็นว่า สถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึง ฐานะหรือตำแหน่งจะเป็นเครื่องกำหนด บทบาทของตำแหน่งนั้น ๆ ว่า ตำแหน่งนั้นจะมีภาระกิจอย่างไรบ้าง ดังนั้นเมื่อมี ตำแหน่งเกิดขึ้น สิ่งที่ควบคู่มากับตำแหน่งก็คือ บทบาทของตำแหน่ง เพราะว่าทุก ๆ ตำแหน่ง จะต้องมียุทธศาสตร์ บทบาทและตำแหน่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ จนกล่าวได้ว่า "ไม่อาจจะมียุทธศาสตร์ได้โดยปราศจากตำแหน่งหรือไม่อาจมีตำแหน่ง ได้ โดยปราศจาก บทบาท บทบาทและตำแหน่งควบคู่กันเสมอ เปรียบเสมือน เหรียญ ถ้าด้านหนึ่งของเหรียญคือ ตำแหน่ง อีกด้านหนึ่งของเหรียญก็คือ บทบาท นั้นเอง

ส่วน นาเดล (S.F. Nadel, 1958 : 29) นักมานุษยวิทยา ชาวอังกฤษ กล่าวว่า บทบาทคือพฤติกรรมรวมจริง ๆ ซึ่งไม่เหมือนกับสถานภาพ หรือตำแหน่งที่มีลักษณะอยู่กับที่ บทบาทมีลักษณะ เป็นพลวัตรหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นไปตามบรรทัดฐาน (norm) ของสังคม สถานภาพสามารถเพิ่มรายละเอียดต่าง ๆ ให้แก่บทบาทในขณะเดียวกัน บทบาทก็มีส่วนในการกำหนดสถานภาพ Nadel ไม่เห็นพ้องกับ Linton ในตอนที่กล่าวถึง "บทบาท" ทางสังคม Nadel กล่าวว่า บทบาทที่ได้กล่าวข้างต้นเป็นเพียงการกล่าวอย่างกว้าง ๆ ถึงหลักที่เป็นแนวทางของพฤติกรรมของคน โดย Nadel ได้ให้สูตรเกี่ยวกับบทบาทของคนไว้ดังนี้

$$P = \text{บทบาท}$$

$$P = a, b, c, \dots, n$$

$$a, b, c, \dots, n = \text{ส่วนประกอบที่ส่งผลของบทบาท}$$

ขณะที่ Nadel ได้แบ่งส่วนประกอบที่ส่งผลของบทบาทออกเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1) ส่วนประกอบที่อยู่ภายนอก (peripheral attributes) เป็นส่วนประกอบที่ช่วยเสริมบทบาท ซึ่งแม้จะขาดหายไปบ้างก็ไม่ทำให้บทบาทผิดไปจากที่ต้องการ คือส่วนประกอบของบทบาทนี้สามารถที่จะเลือกปฏิบัติได้

2) ส่วนประกอบที่กำหนดไว้แน่นอน (required attributes) เป็นส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทที่จะขาดไม่ได้เพราะถ้าขาดไปแล้วจะทำให้บทบาทนั้นผิดไปจากฐานะตำแหน่งและจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามบทบาท

3) ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ชัดเจน (Legitimizing or pivotal attributes) ถ้าบทบาทขาดส่วนประกอบนี้ จะทำให้บทบาทที่เกิดขึ้นเพราะตำแหน่งหน้าที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการแสดงบทบาทผิดไปจากฐานะตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ แต่อาจจะเป็นการแสดงบทบาทสำหรับฐานะตำแหน่งอื่น

กล่าวโดยสรุป นักมานุษยวิทยาถือว่า บทบาทเป็นส่วนที่แยกไม่ออกจากฐานะตำแหน่ง ถ้าสมาชิกในสังคมมีสถานภาพเดียวกันก็จะมีบทบาทเหมือนกัน ซึ่งเรียนรู้โดยวัฒนธรรมของแต่ละสังคมและด้วยการอบรมสั่งสอนถ่ายทอดวัฒนธรรม

ของสังคมมายังคนที่เป็สมาชิกของสังคม นอกจากนั้น ทุกสังคมยังมีเครื่องมือที่จะใช้บังคับสมาชิกทุกคนได้โดยตรงและทางอ้อมให้ประพฤติปฏิบัติต่อกัน (interact) และได้แสดงบทบาทในขนบธรรมเนียมเดียวกัน

3.2.2 บทบาทในทัศนะของนักสังคมวิทยา

คิงสลีย์ เดวิส (Kingsley Davis, 1948, 1949 : 90) นักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงคนหนึ่ง มีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทโดยเพิ่มหน้าที่ (office) ให้กับบทบาทเขาเห็นว่า บทบาทเป็นพฤติกรรม ซึ่งได้กระทำจริง ๆ ตามความต้องการในหน้าที่ ส่วนสถานภาพเป็นการกำหนดพฤติกรรมของเจ้าของตำแหน่ง

ขณะที่ พาร์สัน (Parson, 1951 : 4) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกา กล่าวว่า สถานภาพและบทบาท เป็นหน่วยของระบบสังคม โดยยอมรับว่าสถานภาพและบทบาทเป็นคุณลักษณะของผู้แสดงในสังคมนั้น ๆ บทบาทคือการจัดระเบียบของผู้เริ่มแสดง เป็นการสร้างและกำหนดการมีส่วนร่วมของเขาในกระบวนการที่มีการกระทำร่วมกันซึ่งเป็นการร่วมความคาดหวังที่เกี่ยวกับตนเองและบุคคลอื่น ๆ ที่เขามีสัมพันธด้วย ส่วนสถานภาพคือ ตำแหน่งของผู้แสดงภายในสถาบันที่เขาอยู่ โดยสรุป บทบาทมีสถานภาพคือ ตำแหน่งของผู้แสดงภายในสถาบันเป็นตำแหน่งของผู้แสดงภายในระบบสังคม ซึ่งอาศัยกลไกของสังคมเป็นตัวกำหนด นอกจากนี้ พาร์สันและชิล (Parson & Shills, 1951 : 24) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของบทบาทคือ การกระทำที่สร้างสมกันมาตามลำดับไม่ใช่กำหนดขึ้นมาได้ทันที และบทบาทจะสมบูรณ์ได้ต้องขึ้นอยู่กับกระทำของเขาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำของเขาด้วย

ส่วน เมอร์ตัน (Merton, 1962 : 369-370) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกาอีกคนหนึ่งที่ได้เพิ่มแนวความคิดเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาท เขาได้นำเอาเวลาและสถานที่ซึ่งเป็นตัวแปรเปลี่ยน (Variable) เข้ามาทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับชุดของฐานะตำแหน่ง (Status-set) และชุดของบทบาท (role-set) กล่าวคือ คน ๆ หนึ่งจะต้องมีฐานะตำแหน่งที่จะต้องเข้าดำรงอยู่เป็นชุดส่วนจะมากน้อยแค่ไหนก็แล้วแต่คน ๆ นั้น และชนิดของสังคมที่คน ๆ นั้น เป็นสมาชิกอยู่ ถ้าเขาอยู่ในสังคมธรรมดา เช่นอยู่ในสังคมชนบท ฐานะตำแหน่งของเขาก็ย่อมจะมีจำนวนน้อยกว่าคนที่อยู่ในสังคมเมือง สรุปว่า คนเราตลอดชีวิตจะมีฐานะตำแหน่งและบทบาทแตกต่างกันไป

นอกจากนี้ ไทบูลย์ ช่างเรียน (2516 : 27-28) นักสังคมวิทยาของไทยได้สรุปสาระสำคัญของบทบาทตามแนวคิดทางสังคมวิทยาว่า

- 1) บทบาทมีประจำทุกสถานภาพของสังคม
- 2) วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมเป็นสิ่งสำคัญ

อย่างหนึ่งในการกำหนดบทบาท

- 3) การที่บุคคลจะทราบบทบาทได้จะต้องมีสังคมกรรม

(Socialization) บทบาทที่ควรจะเป็นเป็นไปตามที่สถานของสังคมเพราะบทบาทที่บุคคลแสดงจริง ๆ นั้น เป็นผลของปฏิกริยาแห่งบุคลิกภาพของบุคคลที่ครองสถานภาพร่วมกับบุคลิกภาพของบุคคลอื่น ๆ ที่มาร่วมในเหตุการณ์ และเครื่องกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการแสดงบทบาท

3.2.3 บทบาทในทัศนะของนักจิตวิทยาสังคม

นักจิตวิทยาสังคมยอมรับว่า ฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้น

เป็นสิ่งที่มียู่แล้วก่อนที่ตัวคนจะเข้าไปสวมตำแหน่งนั้น แต่จิตวิทยาเป็นการศึกษาถึงปฏิกริยาซึ่งเป็นผลให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง "ตัว" กับฐานะตำแหน่งและบทบาท นักจิตวิทยาถือว่าตำแหน่งเป็นแต่เพียงระบบของการคาดหวัง บทบาทพฤติกรรมของคนจริง ๆ ที่ปรากฏนั้นเป็นผลเนื่องมาจากปฏิกริยาระหว่าง "ตัว" กับ "บทบาท" ทั้งที่ที่คน ๆ หนึ่ง ทราบว่าตัวถูกคาดหวังว่าจะทำบทบาท คน ๆ นั้นก็จะเกิดคาดหวังบทบาทจากผู้ที่มิเหตุการณ์ต่อ ดังนั้นเหตุการณ์ของคนเราจะ เป็นไปได้ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

- 1) ความถูกต้องแน่นอนในการคาดหวังบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคาดการณ์ของตำแหน่งของตัวเองและผู้ที่จะมีปฏิกริยาต่อ
- 2) ความสันทัดในการดำเนินบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเหตุการณ์ในขณะที่มีปฏิกริยา เช่นเดียวกับผู้แสดงละครที่เคยแสดง บทบาทใดบทบาทหนึ่งแล้วย่อมจะสามารถแสดงได้ดีกว่าบทบาทที่ตนไม่เคยแสดง
- 3) สภาพของ "ตัว" ของคน ๆ นั้นซึ่งหมายถึงจิตใจอารมณ์ ในขณะที่มีปฏิกริยาสัมพันธ์อันจะ เป็นผลต่อการคาดหวังและความสันทัดในการดำเนิน บทบาท

จากความคิดดังกล่าวข้างต้นของนักมานุษยวิทยา นักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาสังคม สมเดช ลิทธิพงศ์พิทยา (2523 : 20) ได้สรุปว่า บทบาทนั้นสามารถถูกกำหนดโดยตำแหน่งและโดยบุคลิกภาพของบุคคล กล่าวคือ

1) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่ง ได้แก่ ฐานะของตำแหน่งกฎระเบียบหน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิ และข้อผูกพันซึ่งกำหนดไว้เป็นปทัสถานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น

2) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ หัสนคติ ประสบการณ์ การศึกษาอบรม ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

นอกจากนี้ จิตยา สุวรรณภฎ (2527 : 43) ยังได้สรุปฐานะตำแหน่งและบทบาทไว้ดังนี้

1) มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคมและมีอยู่ก่อนตัวคนจะเข้าไปครอง
2) มีบทบาทที่ควรจะเป็นประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
3) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น

4) การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นได้มาจากสังคมกรณีในสังคมนั้น

5) บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมนั้น ๆ ของคนที่ครองฐานะตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้นเป็นผลของปฏิกิริยาของคนที่ครองฐานะตำแหน่งที่มีต่อบทบาทที่ควรจะเป็น บุคลิกภาพของตนเอง และบุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

นอกจากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ จากนักสังคมวิทยา นักมานุษยวิทยา และนักจิตวิทยาสังคมที่กล่าวไว้ในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทแล้วยังมีผู้จำแนกลักษณะของบทบาทออกเป็นลักษณะต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

บรูมและเซลซนิก (Broom and Selznick, 1963 : 34-35) ได้จำแนกบทบาทออกเป็นลักษณะต่าง ๆ คือ

1) บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้

2) บทบาทที่ควรกระทำเป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำในหน้าที่ตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งอาจไม่ตรงตามบทบาท ตามอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้

3) บทบาทที่กระทำจริง เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและ โอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ส่วน เบอร์โล (Berlo, 1966 : 153) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะบทบาทไว้ดังนี้

1) บทบาทที่ถูกกำหนดไว้ (role prescriptions) คือ บทบาทที่กำหนดไว้เป็นระเบียบอย่างชัดเจนว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องทำอะไรบ้าง

2) บทบาทที่กระทำจริง (role descriptions) คือ บทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงเมื่ออยู่ในบทบาทนั้น ๆ

3) บทบาทที่ถูกคาดหวัง (role expectations) คือ บทบาทที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้น ๆ ควรจะกระทำอย่างไร

โคเฮิน (Cohen, 1978 : 35) ได้เสนอเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนี้

1) บทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed role) เป็นบทบาทที่สังคมกำหนดให้ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่ง แม้ว่าบุคคลบางคนจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวัง โดยผู้อื่นเราก็ยังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้

2) บทบาทที่ปฏิบัติจริง (enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่ง

นอกจากนี้ รังสรรค์ ทิมพันท์พงศ์ (2521 : 36) ได้ศึกษาวิเคราะห์บทบาททางพฤติกรรมโดยอธิบายว่าในการศึกษา นั้น อย่างน้อยที่สุด เราจะต้องใช้วิธีที่จะเข้าถึงบทบาท 3 ทางด้วยกัน

1) บทบาทที่ถูกคาดหวังหรือบทบาทที่คาดหวัง เป็นบทบาทที่ถูกคาดหวังโดยบุคคลอื่น ว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้น ๆ ควรจะกระทำอย่างไร

2) บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามลักษณะการรับรู้เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพจะรับรู้ว่าตนเองควรมีบทบาทอย่างไรหรือคาดหวังว่าตนเองควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร กล่าวคือ เป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นระเบียบอย่างชัดเจนแจ้งว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องทำอะไรบ้าง

3) บทบาทที่กระทำจริง เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้กระทำจริง ซึ่งอาจ เป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวังหรืออาจเป็น บทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวังด้วย

สำหรับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 39) ได้กล่าวถึง บทบาทไว้ว่า บุคคลย่อมจะแสดงบทบาทตามสิทธิ และหน้าที่ ตามสถานภาพการแสดงบทบาท แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1) บทบาทตามความคาดหวังหรือบทบาทที่คาดหวัง (expected role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงความคาดหวังของผู้อื่น

2) บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (Perceived role) เป็นบทบาทที่ เจ้าของสถานภาพจะรับรู้ว่าคุณเองควรมีบทบาทอย่างไรหรือคาดหวังว่าตัวเอง ควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3) บทบาทที่แสดงจริง (actual role) เป็นบทบาทที่เจ้าของ สถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจจะ เป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือบทบาทที่ตนเอง คาดหวังหรืออาจไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

นอกจากนี้ ยังมีผู้กล่าวถึงบทบาทโดยแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะด้วยกัน คือแนวคิดของ สงวนศรี วิรัชสัย (อ้างใน วาสนา บุฑรอด, 2535 : 18) ได้แก่

- 1) บทบาทตามที่กำหนด (Prescribed Roles)
- 2) บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง (Expected Roles)
- 3) บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง (Subjective Roles)
- 4) บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Roles)
- 5) บทบาทที่รับรู้ (Perceived Roles)

3.2.4 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง

3.2.4.1 บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role)

จิตยา สุวรรณชญ (2510 : 9) ได้แบ่งบทบาท ออกเป็นบทบาทตามอุดมคติ (ideal role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคม ควรปฏิบัติและบทบาทที่ปฏิบัติจริง (actual role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่ง ทางสังคมจะต้องปฏิบัติจริงโดยเขากล่าวว่า "บทบาทที่ปฏิบัติจริง" ที่เป็นผลรวมของ บทบาทตามอุดมคติ บุคลิกภาพของผู้ดำรงฐานะตำแหน่งอารมณณ์และแสดงบทบาท และ อุปกรณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่ รวมทั้งปฏิกริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปแล้ว

บทบาทที่เป็นจริง (actual role) ก็คือบทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมจะต้องปฏิบัติและกำหนดโดยผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมนำเอาบทบาทอุดมคติ (Ideal role) ไปแปลเพื่อปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้น

นอกจากนี้ มีด (Mead, 1950 : 270) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริงนั้น จะต้องประกอบด้วยการรู้จักตนเอง พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ซึ่งใช้เห็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะอย่างเป็นไปในแนวที่ต้องการ และการประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น

ขณะที่ กอร์ดอน (Gordon, 1963 : 357) ให้ความหมายของบทบาทที่ปฏิบัติจริงไว้ว่า "หมายถึงพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำจริง ๆ ในการตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขาดำรงอยู่โดยปกติจะมีความแตกต่างกันในบทบาทที่ปฏิบัติจริงและแบบแผนการปฏิบัติระหว่างบุคคล" ความแตกต่างกันในบทบาทที่ปฏิบัติจริง ไม่ได้เนื่องมาจากความแตกต่างกันในหน้าที่ทางสังคมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมาเท่านั้น แต่ยังเกิดจากสิ่งที่กลุ่มบุคคลกำหนดขึ้นไว้และการปฏิบัติของแต่ละบุคคล ถึงแม้ว่าจะ เป็นบุคคลภายในกลุ่มเดียวกันก็แตกต่างกัน

สำหรับ วันชัย ภูมิ (2530 : 17) กล่าวถึงบทบาทว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น อาจจะเป็นพฤติกรรมรวมระหว่างความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่งความคาดหวังขององค์กร และบุคคลอื่นก็ได้

3.2.4.2 บทบาทที่คาดหวัง (Expectation Roles)

บทบาทที่คาดหวัง มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้

ซาร์บิน (Sarbin, 1954 : 546-552)

กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังคือ การกำหนดหน้าที่ให้มีการกระทำหลาย ๆ ประการ โดยบุคคลในสังคมเดียวกันให้ไว้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสังคมนั้น ความคาดหวังนี้สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ตลอดไป สังคมจะกำหนดรายการความคาดหวังเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับทุกสังคมที่มีตำแหน่งหลายตำแหน่ง เช่น นักวิทยาศาสตร์ ครู พ่อ เมื่อบุคคลผู้ใดเข้าไปดำรงตำแหน่งแล้ว แสดงพฤติกรรมออกมาหลายอย่างและ Sarbin ได้กล่าวต่อไปว่า ความคาดหวัง

เป็นของระบบของสังคมใหญ่และการปฏิบัติเป็นของระบบสังคมย่อยแล้วระบบของสังคมย่อยแต่ละตำแหน่งปฏิบัติการเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้ระบบของสังคมใหญ่ดำเนินไปได้ตามความคาดหวังต่อไป

สำหรับบทบาทที่คาดหวัง ไลด์เซ และอรอนสัน (Lindzey and Aronson, 1968 : 499) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า บทบาทที่คาดหวังมี 2 ประเภท คือ ประเภททั่วไปและประเภทเฉพาะอย่างของผู้คาดหวัง บทบาทที่คาดหวังสำหรับบางตำแหน่ง เช่น ในระบบราชการและในกองทัพทหารสามารถกำหนดบทบาทที่คาดหวังได้อย่างแน่นอนว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ จะแสดงพฤติกรรมอย่างไรและได้กำหนดโทษอย่างเด็ดขาดสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวัง และต้องมีรายละเอียดปรากฏไว้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งจะได้แสดงบทบาทได้เหมาะสมตามโอกาสและ เป็นที่ยอมรับบทบาทของตำแหน่งจะต้องมีขอบเขตสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ส่วน จิตยา สุวรรณชัย (2527 : 42-43) กล่าวว่า ระบบของการคาดหวังบทบาท (System of role expectations) เป็นพฤติกรรมของคนจริง ๆ ที่ปรากฏเป็นผลเนื่องมาจากปฏิกริยา (Product of the Interaction) ระหว่าง "ตัว" กับ "บทบาท" ทั้งนี้ที่คน ๆ หนึ่งทราบที่ตัวถูกคาดหวังว่าจะทำบทบาท (Role expectation) คน ๆ หนึ่ง ก็จะเกิดการคาดหวังบทบาทจากผู้ที่จะมีพฤติกรรมต่อไป ซึ่งเรียกว่า การคาดหวังบทบาทปฏิกริยาและเขาได้สรุปฐานะตำแหน่งและบทบาททางสังคมดังต่อไปนี้

- 1) มีฐานะตำแหน่ง (Status) อยู่จริงในทุกสังคมและมีอยู่ก่อนที่ตัวคนจะเข้าไปครอง
- 2) มีบทบาทที่ควรจะเป็น (ought-to-be-role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
- 3) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น
- 4) คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทได้จากสังคมกรรม (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ
- 5) บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริง ๆ ของคนที่ครองฐานะตำแหน่งนั้น

โดยสรุปแล้วบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาสามารถสรุปประเภทของบทบาท
ได้ดังนี้

1) บทบาทที่กำหนด (prescribed role) หรือบทบาทตามอุดมคติ (Ideo role) เป็นบทบาทที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้

2) บทบาทที่คาดหวัง (role expectation) เป็นบทบาทที่อยู่ในระดับของความคิดส่วนบุคคลหรือเป็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้บุคคลแสดงบทบาทนั้น ๆ รวมทั้งความคาดหวังของตนเองว่าจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3) บทบาทที่เป็นจริง (perform role or actual role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทสังคมคาดหวังหรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวังหรืออาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและ/หรือตัวเองคาดหวัง

4) บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (Perceived role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพจะรับรู้ว่าจะมีบทบาทอย่างไร หรือคาดหวังว่า ตัวเองจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร รวมทั้งการรับรู้ของผู้อื่นต่อบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

5) บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง (Subjective Role) คือ รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิดและถือว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

3.3) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอ

ดังได้กล่าวไว้ในเบื้องต้นแล้วเกี่ยวกับความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท ซึ่งคำว่า "บทบาท" หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากการอยู่ในฐานะและตำแหน่งที่ครองอยู่นั้น ตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบทบาทของพัฒนาการอำเภอจึงหมายถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พัฒนาการอำเภอจะต้องแสดงออกมาจากการอยู่ในฐานะและตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ส่วนหน้าที่ของพัฒนาการอำเภอหมายถึงงานที่พัฒนาการอำเภอจะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จอีกประการหนึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอ คือ หน้าที่ที่พัฒนาการอำเภอจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องในการบริหารงานของพัฒนาการอำเภอด้วย

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอ
เอาไว้ พอสรุปได้ดังนี้

โกวิทป์ พวงงาม และพนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2533 : 59-62) ได้
กล่าวถึงหน้าที่และภาระกิจของพัฒนาการอำเภอ โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม
งานดังนี้

1) งานตามนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกเป็น 2 ส่วน
คือ

1.1) งานตามนโยบายทั่วไป ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติงานการ
จัดระบบหรือจัดแจงที่ทำการ การบริหารบุคคล การมอบหมาย สั่งการ ควบคุมและ
ติดตามงาน การประสานงาน การบริหารงานธุรการ เช่น งานสารบัญ โต้ตอบ
ต่าง ๆ การเงิน การบัญชีและพัสดุ และการประชุมต่าง ๆ

1.2) งานบริหารการพัฒนาชุมชนตามนโยบายกรมเป็นงานหลักที่
จะต้องให้พัฒนากรได้รับรู้ และดำเนินการตามกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตาม
นโยบายของกรม ได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปของหมู่บ้านตำบล ข้อมูลความจำเป็น
พื้นฐาน ข้อมูลแหล่งน้ำระดับหมู่บ้าน แผนพัฒนาชุมชน งานตามกลุ่มงาน 5 กลุ่ม
ได้แก่ การพัฒนาตามกลุ่มเป้าหมาย เพศ อายุ ได้แก่ เด็ก เยาวชน สตรี และ
กลุ่มคนที่ต้องสร้างเพื่อรองรับการพัฒนา เช่น อาสาพัฒนาชุมชน ผู้นำอาสา
พัฒนาชุมชน การจัดตั้งและทำงานกับองค์กรประชาชน การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นและ
ผู้นำองค์กรต่าง ๆ งานด้านการส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน ทรัพยากร
ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังมีงานสำคัญ ๆ อื่น ๆ อีกเช่น แผนพัฒนา
ตำบล 5 ปี งานที่เกี่ยวข้องกับสภาตำบลงานเลขานุการคณะกรรมการ
ปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล การรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายกรมฯ
และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่งานพัฒนาชุมชน เป็นต้น

2) งานตามนโยบายการพัฒนาชนบทของรัฐบาล พัฒนาการอำเภอมีส่วน
เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชนบทตามนโยบายรัฐบาลอยู่มาก เพราะพัฒนาการอำเภอเป็น
กรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535
จึงมีภาระกิจที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านนี้ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ งานตามโครงการพัฒนา
จังหวัด งานตามโครงการพัฒนาตำบล (กสช. เดิม) การจัดทำแผนพัฒนาตำบลและ

แผนพัฒนาอำเภอ และงานตามโครงการพัฒนาชนบทอื่น ๆ เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการพระราชดำริต่าง ๆ การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก การพิทักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมและโครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง เป็นต้น

3) งานที่จะต้องร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง เป็นงานที่จะต้องประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงาน 6 กระทรวงหลักและ 2 กระทรวงเสริม ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานอัยการสูงสุด และการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งนอกจากหน่วยงานข้างเคียงแล้วยังรวมถึงงานที่จะต้องประสานกับองค์กรเอกชนต่าง ๆ อีกด้วย

4) งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็นงานพิเศษที่ต้องดำเนินการเป็นประจำ และงานพิเศษ เป็นครั้งคราวตามที่นายอำเภอมอบหมาย สำหรับงานพิเศษที่ต้องทำเป็นประจำคือ งานประชาสัมพันธ์ ซึ่งพัฒนาการอำเภอต้องทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์อำเภออีกหน้าที่หนึ่งตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 735/2519 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2519 ในส่วนของงานพิเศษที่นายอำเภอมอบหมายเป็นครั้งคราว เช่น งานเลือกตั้งทุกระดับงานสำรวจข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานอำเภอเคลื่อนที่ งานจัดตกแต่งสถานที่ งานต้อนรับแขกเมือง งานเทศกาลสำคัญของอำเภอ และการทำหน้าที่เป็นผู้แทนอำเภอตามที่มอบหมาย เป็นต้น

ส่วน สมนาน กอแก้ว-ทองดี และคณะ (2536 : 244-245) กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอ ดังนี้

1) บริหารราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนของอำเภอให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน วัตถุประสงค์และนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชนในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ และเป็นผู้ช่วยนายอำเภอ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

2) ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนในฐานะเป็นผู้ช่วยนายอำเภอ ช่วยควบคุมตรวจสอบ ดูแลสอดส่องความประพฤติ การปฏิบัติงานพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนสวัสดิการอื่น ๆ โดยทั่วไป เพื่อรายงานนายอำเภอ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงได้ทราบ และพิจารณาสั่งการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3) รับผิดชอบในการจัดทำรายงานเอกสารบัญชีเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ เงินอุดหนุนและเงินอื่น ๆ เสนอนายอำเภอ สั่งการเพื่อสั่งจังหวัดดำเนินการเบิกจ่ายการคลัง ลงทะเบียนบัญชี จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ เก็บรักษา กฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และกรมการพัฒนาชุมชน

4) มีอำนาจหน้าที่ตรวจตรา ควบคุมและเร่งรัดการปฏิบัติงานของพัฒนาการและเจ้าหน้าที่ที่สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนในอำเภอ ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ และระเบียบแบบแผนของกรมการพัฒนาชุมชน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่พัฒนากรด้วย

5) มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบ และนิเทศงานพัฒนาชุมชนในเขตพัฒนาอำเภอ ตามวิธีการ และระเบียบแบบแผนของกรมการพัฒนาชุมชน โดยออกนิเทศงานด้วยตนเองเป็นประจำ หรือตรวจตราเร่งรัดงานร่วมกับนักวิชาการพัฒนาชุมชนจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต และกรมการพัฒนาชุมชน

6) มีหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน และร่วมมือกับเจ้าหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชนหรืองานอื่น ๆ ของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ตลอดจนหัวหน้าส่วนราชการของอำเภอ ตามวิธีการและระเบียบแบบแผนของกรมการพัฒนาชุมชน

7) เป็นเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535

8) ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประชาสัมพันธ์อำเภอตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 735/2519 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2519

นอกจากนี้ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ พัฒนาการอำเภอมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามตำแหน่งดังนี้

- 1) เป็นกรรมการรับส่งเงินทุกประเภทของอำเภอ
- 2) เป็นกรรมการตรวจรับวัสดุและผลงานของหน่วยราชการอื่นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
- 3) เป็นกรรมการร่วมพิจารณาโครงการใช้จ่ายเงินภาษีบำรุงท้องที่

- 4) เป็นกรรมการในงานรัฐพิธี และงานประเพณีต่าง ๆ ของอำเภอ
- 5) เป็นกรรมการคัดเลือกสมาชิกสภาตำบล
- 6) อยู่เวรยามรักษาสถานที่ราชการ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับ

มอบหมายจากอำเภอ

กรรมการพัฒนาชุมชน (2534 อ้างใน สมาน กอแก้ว-ทองดี และคณะ, 2536 : 252) ได้สรุปถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอในทางปฏิบัติ ไว้ในการฝึกอบรมพัฒนาการอำเภอรุ่นที่ 10-11 ของวิทยาลัยการพัฒนารัฐบาล พ.ศ. 2534-2535 ว่าเมื่อพิจารณา หน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน อำเภอตามโครงสร้างการแบ่งงานพัฒนาชุมชนอำเภอแล้ว สามารถแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบออกได้ 2 ลักษณะคือ

- 1) หน้าที่ในฐานะนักบริหาร ได้แก่
 - 1.1) บริหารงานบุคคล
 - 1.2) บริหารงานธุรการ
 - 1.3) บริหารงานงบประมาณ
 - 1.4) บริหารการเงิน การบัญชีและการพัสดุ
 - 1.5) บริหารงานแผน/โครงการ
 - 1.6) บริหารการส่งเสริมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 2) หน้าที่ในฐานะนักปฏิบัติการ ได้แก่
 - 2.1) ปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวง กรม จังหวัดและ อำเภอ
 - 2.2) ปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยเป็นผู้ให้การศึกษารับรู้แก่ ประชาชน องค์กรชุมชนต่าง ๆ รวมทั้งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและบุคคลทั่วไปด้วยการ ให้การฝึกอบรม การบริการวิชาการ การนิเทศงาน การให้ความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ เป็นการให้การศึกษแก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาต่อไป
 - 2.3) ปฏิบัติงานด้านการประสานความร่วมมือ
 - 2.4) สนับสนุน ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน องค์กรประชาชนทุกระดับ ตลอดจนองค์กรเอกชนและหน่วยงานอื่น ๆ
 - 2.5) ติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

พัฒนาชุมชน

2.6) ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ

2.7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.8) รายงานผลการปฏิบัติ

นอกจากหน้าที่ในทางปฏิบัติที่พัฒนาการอำเภอจะต้องสนองต่อราชการ ส่วนรวมแล้ว เพื่อสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลในการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค อาศัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท และการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ.2535 ที่กำหนดให้พัฒนาการอำเภอปฏิบัติหน้าที่ กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ/กิ่งอำเภอ นั้น กรรมการพัฒนาชุมชนจึงได้กำหนดหน้าที่พัฒนาการอำเภอไว้พอสรุปดังนี้ (กรรมการพัฒนาชุมชน : 2536 : 20)

- 1) จัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาของอำเภอ/กิ่งอำเภอ
- 2) การประสานแผนงานและโครงการพัฒนาชนบท ตลอดจนการให้ความเห็นชอบแผนงานและโครงการพัฒนาชนบทที่สภาตำบลเสนอ
- 3) กำกับติดตามผลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอำเภอ/กิ่งอำเภอ
- 4) จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
- 5) การกลั่นกรองแผนงานและโครงการพัฒนาชนบทของหน่วยราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการในพื้นที่อำเภอ/กิ่งอำเภอ
- 6) การอนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการพัฒนาตำบล

กล่าวโดยสรุป หน้าที่ของพัฒนาการอำเภอ หมายถึง กิจที่พัฒนาการอำเภอจะต้องทำหรือที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับตำแหน่ง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและหน้าที่โดยทั่วไปดังนี้

1) หน้าที่ของพัฒนาการอำเภอตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

1.1) หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ และเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534

1.2) เป็นคณะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค พ.ศ.2535

1.3) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์อำเภอตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ มท 735/2519 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2519

1.4) บริหารงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการของกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ 2535 เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2535

1.5) เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะอนุกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนและสตรีระดับอำเภอ

1.6) เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับอำเภอ

2) หน้าที่โดยทั่ว ๆ ไป ได้แก่ หน้าที่ซึ่งพัฒนาการอำเภอจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นในงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอรวมทั้งเกิดความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงานราชการด้วยกันและกับประชาชนทั่วไปได้แก่

2.1) ติดต่อบริษัทและส่งเสริมสร้างการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานข้างเคียงและประชาชน รวมทั้งประสานความสามัคคีในหน่วยงานพัฒนาชุมชนด้วยกัน

2.2) ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาลนโยบายกระทรวงกรม จังหวัด และอำเภอ เช่น การเป็นกรรมการต่าง ๆ การปฏิบัติหน้าที่วิทยากรในการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการแก่บุคคลและองค์กรต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานพัฒนาต่าง ๆ ต่อไป

2.3) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวและอื่น ๆ

2.4) หน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ไม่ได้ระบุไว้ในกฎหมายสำหรับแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญของพัฒนาการอำเภอ

สุพล สิ้นสมุทร (2514 : 70-74) ได้แยกบทบาทของพัฒนาการอำเภอออกเป็น 4 ประการคือ

1) บทบาทในฐานะที่เป็นนักบริหาร กล่าวคือพัฒนาการอำเภอ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนในเขตอำเภอ นั้น ให้เป็นไปตามนโยบาย คำสั่ง ข้อบังคับ กฎหมาย และระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ของทางราชการ โดยตัวพัฒนาการอำเภอ จะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ เช่น กฎระเบียบต่าง ๆ การถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา การมอบหมายงาน

การวางแผนงาน การวินิจฉัยวิเคราะห์คำสั่งต่าง ๆ รวมทั้งการมีความเข้มแข็ง
อดทน และกล้ารับผิดชอบในการทำงานสามารถแก้ไข้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา
ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2) บทบาทในฐานะนักประสานงาน เพราะเหตุที่งานพัฒนาชุมชนเป็น
งานที่ตรงกันกับปัญหาของชนบทในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การ
ปกครองและวัฒนธรรม และเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องอาศัย
การประสานงานความร่วมมือช่วยเหลือและการระดมกำลังจากเจ้าหน้าที่ฝ่าย
ต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข้ปัญหาของชนบท การประสานงานจึงนับเป็นหัวใจสำคัญ
ของงานพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ เพื่อผลักดันให้
งานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ บทบาทของการเป็นนักประสานงาน จึงเป็น
บทบาทที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ในตำแหน่งดังกล่าว

3) บทบาทในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบงานเนื่องจากการ
บริหารงานมีกระบวนการต่าง ๆ มากมายและเป็นระบบเป็นขั้นตอน ที่ต้องอาศัย
ผู้ปฏิบัติหลายคน การควบคุมตรวจสอบงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อก่อให้เกิด
เกิดประสิทธิภาพ และความถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด ฉะนั้น
พัฒนาการอำเภอจึงต้องเป็นนักควบคุม และตรวจสอบงานด้วย เพื่อรับทราบถึง
ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของงานต่าง ๆ ที่ทำอยู่ สามารถแก้ไข้ได้ทัน
ที่วงที่ เมื่องานประสบปัญหา

4) บทบาทในฐานะเป็นผู้สอนงานหรือแนะนำงาน บทบาทของพัฒนาการ
อำเภอในฐานะที่เป็นผู้สอนแนะนำการทำงานนี้มีกว้างขวางทั้งในด้านวิชาการ กฎหมาย
และระเบียบการต่าง ๆ พัฒนาการอำเภอ จะต้องมีความสามารถในการให้คำแนะนำ
ปรึกษาแก่พัฒนากรและประชาชน องค์กรชุมชนต่าง ๆ ได้ ในฐานะที่ตนเป็นหัวหน้างาน
เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาแก่ลูกน้องและคนทั่วไปในการทำงานรวมทั้ง
การให้การศึกษาแก่ชุมชนเพื่อนำไปสู่การวางแผนแก้ไข้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
สอดคล้องนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้

สำหรับ โกวิทย์ พวงงาม และทงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2533 : 59)

กล่าวถึง บทบาทของพัฒนาการอำเภอที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

- 1) เป็นผู้บริหารหน่วยงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ
- 2) เป็นผู้รับนโยบาย หลักวิธีการพัฒนาชุมชน และถ่ายทอดนโยบาย
หลักการและวิธีการ ดังกล่าวแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) เป็นผู้รับนโยบาย แนวความคิดในการพัฒนาชนบทและกระจาย
ความรับผิดชอบในการพัฒนาชนบท

4) เป็นผู้วางแผนงานและริเริ่มงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ

5) เป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานพัฒนาชุมชนกับหน่วยงานอื่น
ทั้งภาครัฐและเอกชน

6) เป็นผู้ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในด้านการพัฒนาชุมชนแก่ผู้ที่
เกี่ยวข้องกับระดับอำเภอ

7) เป็นผู้นำและผู้จัดการเปลี่ยนแปลงในงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ
นอกจากนี้ สมาน กอแก้ว-ทองดี และคณะ (2536 : 215) ได้กล่าวถึง
บทบาทของพัฒนาการอำเภอในการบริหารงานพัฒนาชุมชนว่าหมายถึงพฤติกรรม
ต่าง ๆ ที่พัฒนาการอำเภอจะต้องแสดงออกแบ่งได้เป็น 5 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทในฐานะผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่แสดงออกได้แก่

1.1) ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม

1.2) ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี

1.3) ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระเบียบวินัย

ของทางราชการ

1.4) เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างครบถ้วน

2) บทบาทในฐานะผู้ติดต่อประสานงานพฤติกรรมที่แสดงออกได้แก่

2.1) สร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับคนและหน่วยงานทุกระดับ

2.2) ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกทุกหน่วยงาน

2.3) ขอความร่วมมือและขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) บทบาทในฐานะผู้จัดการการพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

3.1) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลการพัฒนาชนบทระดับอำเภอ

3.2) นำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ

3.3) ทันท่วงที ทันท่วงที ทันท่วงที

4) บทบาทในฐานะนักวิชาการ พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

4.1) ใฝ่รู้ระเบียบ แบบแผน กฎหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาชนบท

ต่าง ๆ อย่างถูกต้องชัดเจนพร้อมที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำทางค่านวิชาการ การให้การศึกษา

อบรมต่าง ๆ แก่ผู้อื่นได้อย่างดี สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับและนโยบาย
 การให้การเรียนรู้แก่ชุมชนต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนต่อไป

4.2) วางแผนแนะนำ สัมภาษณ์ ติดตามช่วยเหลือ แก้ปัญหาและ
 ประเมินผล

5) บทบาทในฐานะนักส่งเสริมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เหตุการณ์ที่
 แสดงออก ได้แก่

5.1) รายงานผลการปฏิบัติงานให้ทราบทุกระดับ

5.2) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชน

5.3) กระตุ้นให้พัฒนากรรายงานข่าวอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5.4) ติดตามความเคลื่อนไหวในทุก ๆ สถานการณ์

ส่วน เพชร วงศ์ไฟ (2536 : 31) กล่าวถึง บทบาทของพัฒนากร
 อำเภอไว้ว่า ขณะนี้พัฒนากรอำเภอมี 2 บทบาทด้วยกันคือ

1) บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอที่เป็น
 ตัวแทนของกรมการพัฒนาชุมชน

2) บทบาทในฐานะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ/
 กิ่งอำเภอ ซึ่งในบทบาทประการที่ 2 นี้ พัฒนากรอำเภอมี 2 สถานภาพ คือ ใน
 สถานภาพการเป็นกรรมการประการหนึ่งและมีสถานภาพเป็นเลขานุการอีกประการ
 หนึ่ง

จากบทบาททั้ง 2 บทบาทดังกล่าว สามารถสรุปถึงโครงสร้างสถานภาพ
 และบทบาทหน้าที่ของพัฒนากรอำเภอได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปโครงสร้างสถานภาพ/บทบาท/อำนาจหน้าที่ และวิธีปฏิบัติงาน
ของพัฒนาการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในฐานะกรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

สถานภาพ	บทบาท/อำนาจ, หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	วิธีการปฏิบัติงาน
1. ข้าราชการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตัวแทนของกรรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลในส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ 2. รับผิดชอบ/ดำเนินงานกิจกรรมงานพัฒนาชุมชน 8 กิจกรรมของกรมการพัฒนารัฐบาล 3. ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการ 4. ปฏิบัติงานตามนโยบายต่าง ๆ ของทางราชการในการทำงานพัฒนาชนบท และมีหน้าที่ <ol style="list-style-type: none"> 4.1 เยี่ยมเยียนประชาชน 4.2 เพิ่มรายได้ให้บริการอภิบาลคุณธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาล 2. ให้การศึกษา/สอนแนะนำให้แก่พัฒนากร 3. นิเทศ/ติดตามผลการทำงานของพัฒนากร 4. รายงานผลการดำเนินงาน 5. การจัดสวัสดิการ 6. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่พัฒนากร 7. อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	บทบาท/อำนาจ, หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	วิธีการปฏิบัติงาน
2. คณะกรรมการ พัฒนาอำเภอ/ กิ่งอำเภอ	<p>4.3 ประชาสัมพันธ์งาน ของรัฐบาล</p> <p>4.4 เผยแพร่ความรู้/ การให้การศึกษาแก่ ประชาชน</p> <p>4.5 การรายงาน สถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ที่ระบุไว้ในระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ บริหารการพัฒนาชนบทและ การกระจายความเจริญไป สู่ภูมิภาค พ.ศ.2535 ตาม ข้อ 14, ข้อ 15</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ 2. จัดทำแผนพัฒนาอำเภอ 3. พิจารณานุมัติโครงการ พัฒนาชนบท 4. ร่วมในการปฏิบัติงาน ตามอำนาจ, หน้าที่ของ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ/ กิ่งอำเภอ 5. ใช้หลักการประสานงาน 6. การมีมนุษยสัมพันธ์ 7. ใช้หลักการประชาสัมพันธ์ 8. ใช้หลักประชาธิปไตย <p> ฯลฯ</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	บทบาท/อำนาจ, หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	วิธีการปฏิบัติงาน
3. เลขานุการ คณะกรรมการ พัฒนาอำเภอ/ กิ่งอำเภอ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดการด้าน งานธุรการ 2. การจัดการการประชุม 3. การจัดทำแผนปฏิบัติ งานประจำปี 4. การแต่งตั้งอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน 5. การจัดทำแผนพัฒนา อำเภอ 5 ปี/ประจำปี 6. การรวบรวมข้อมูล 7. การบรรยายสรุปงาน 8. การจัดสำนักงาน เลขานุการคณะกรรมการ พัฒนาอำเภอ/กิ่งอำเภอ 9. การให้คำแนะนำ/เป็น ที่ปรึกษาของประธาน คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ 10. การให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติหน้าที่แก่หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในอำเภอ 11. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 12. การประชาสัมพันธ์ การดำเนินงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รวบรวมระเบียบ คำสั่ง และอื่น ๆ ให้เป็นระบบ 2. ศึกษาระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ให้ละเอียดเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง 3. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูล ให้เป็นระบบ 4. จัดแสดงข้อมูลต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ชนบทฯ เพื่อใช้ในการ วางแผนพัฒนาอำเภอ 5. จัดประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 6. ยึดหลักการมีส่วนร่วม 7. ยึดหลักการประสานงาน ฯลฯ

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	บทบาท/อำนาจ, หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	วิธีการปฏิบัติงาน
	13. การกำกับ/ติดตาม/ ประเมินผล/การรายงาน ผลการดำเนินงานตาม โครงการ	
	14. งานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย	

ที่มา : เพชร วงไฟ. วารสารพัฒนาชุมชน. ฉบับที่ 4 ประจำเดือน
มีนาคม 2536 หน้า 29-36

4. พัฒนาการอำเภอกับการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน ระบบและวิธีการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนดังกล่าวข้างต้น กรมการพัฒนาชุมชนถือเป็นนโยบายและเป็นอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นแก่ชุมชน ซึ่งเป็นรูปแบบการให้การศึกษาแบบธรรมชาติวิสัย (Informal Education) ดังที่ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ และคณะ (2534 : 14-15) กล่าวว่า เป็นกรให้การศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนา (Community Education for Development = CED) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1) การให้การศึกษาแบบทางตรง (Direct Approach) เป็นวิธีการให้การศึกษาในรูปของการบอก หรืออธิบายให้ผู้เรียนได้รู้ว่า อะไรเป็นอะไรตรง ๆ โดยฝ่ายผู้สอนจะเป็นผู้บอกหรืออธิบายข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามความเป็นจริงหรือน่าจะเป็น ส่วนผู้เรียนทำหน้าที่เป็นผู้รับจดจำทำความเข้าใจ

2) การให้การศึกษาแบบทางอ้อม (Non Direct Approach) เป็นวิธีการให้การศึกษาที่ไม่ใช่วิธีบอกกล่าว ให้ความรู้โดยตรงแต่จะเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารกระตุ้นให้ผู้ศึกษาหรือผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้โดยการคิด วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเหล่านั้นด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาความคิดความสามารถของผู้เรียน ได้มากกว่าวิธีแรกซึ่งนักพัฒนาโดยทั่วไปนิยมใช้

ดังนั้น พัฒนาการอำเภอกอ ซึ่ง เป็นนักบริหารและเป็นนักปฏิบัติระดับที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงยึดเป็นแนวทางการให้การศึกษาเรียนรู้ต่าง ๆ แก่ชุมชน เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาต่าง ๆ โดยทำหน้าที่ 2 ประการ (กรมการพัฒนาชุมชน อ่างโน สมาน กอแก้ว-ทองดีและคณะ, 2536 : 252) คือ ในฐานะนักบริหารทำหน้าที่บริหารและอำนวยความสะดวกให้เกิดผลสำเร็จสู่ประชาชนและเป้าหมายการพัฒนาชนบทโดยส่วนรวมมีพัฒนาการและเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอื่น ๆ เป็นผู้ปฏิบัติงานร่วมกับประชาชน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนต่อไป หน้าที่อีกประการหนึ่งคือ ในฐานะนักปฏิบัติการ โดยพัฒนาการอำเภอกอจะทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ให้ความรู้และวิชาการต่าง ๆ แก่ประชาชนหรือองค์กรต่าง ๆ ของชุมชนโดยตรง ซึ่งได้แก่ การให้การนิเทศ การทำงาน การให้การศึกษาฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

กรรมการพัฒนาชุมชน กำหนดอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับพัฒนาการอำเภอ เพื่อให้ความรู้และการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ โดยผ่านการฝึกอบรมและการทำงานร่วมกัน ซึ่งได้แก่บทบาทในการปฏิบัติงานในกลุ่มแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของกรรมการพัฒนาชุมชนนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย

1) งานระบบข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ข้อมูล กชช. 2 ข้อมูลแหล่งน้ำ เป็นต้น โดยการส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรชุมชนต่าง ๆ ได้เรียนรู้วิธีการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชนต่อไปในที่สุด

2) งานแผนงานโครงการ เป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและประชาชนได้รู้จักการวางแผนแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณ การวางโครงการต่าง ๆ เพื่อการแก้ไขปัญหาของตนเอง อันเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้โดยการปฏิบัติอีกทางหนึ่ง

3) งานทะเบียนโครงการต่าง ๆ โดยการส่งเสริมให้ประชาชนได้รู้จักการบันทึกสถิติข้อมูล และการจัดทำทะเบียนต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4) การให้การนิเทศ ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้ความรู้และแนวทางในการทำงานอย่างใกล้ชิดกับประชาชนต่อไป

5) การส่งเสริมเผยแพร่กิจกรรมหรืองานพัฒนาชุมชน โดยการนำหลักการงานแบบพัฒนาชุมชนไปสู่ประชาชนเป็นการพัฒนาความคิดและจิตสำนึกในการทำงานแก่ประชาชน เป็นการพัฒนาประชาธิปไตยขึ้นพื้นฐานอีกด้วย

นอกจากนี้ พัฒนาการอำเภอยังต้องทำหน้าที่ในการประสานงานต่าง ๆ ระหว่างประชาชนกับประชาชนเอง ระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันเอง รวมทั้งการรายงานข้อมูลความก้าวหน้าและปัญหาต่าง ๆ ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาและการแก้ปัญหาของประชาชนในชนบทต่อไป

จากบทบาทภารกิจและหน้าที่ของพัฒนาการอำเภอที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปงานตามบทบาทหน้าที่พัฒนาการอำเภอ ออกเป็น 4 กลุ่มงาน (สมาน กอแก้ว-ทองดี และคณะ, 2536 : 246) ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มงานอำนวยการ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่
 - 1.1) งานธุรการ
 - 1.2) งานงบประมาณ

- 1.3) งานบริหารบุคคล
- 1.4) งานพัสดุครุภัณฑ์ยานพาหนะ
- 1.5) งานประชาสัมพันธ์

2) กลุ่มแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย งานต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
กับกระบวนการให้การศึกษาเรียนรู้แก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ ของพัฒนาการ
อำเภอได้แก่

- 2.1) งานระบบข้อมูลต่าง ๆ
- 2.2) งานแผนงาน/โครงการ
- 2.3) งานทะเบียนโครงการ
- 2.4) งานนิเทศตรวจสอบติดตาม
- 2.5) งานส่งเสริมเผยแพร่งานพัฒนาชุมชน
- 2.6) งานรายงานต่าง ๆ
- 2.7) งานประสานงาน

3) กลุ่มงานนโยบาย ประกอบด้วย

- 3.1) งานตามนโยบายของรัฐบาล
- 3.2) งานตามนโยบายของกระทรวง
- 3.3) งานตามนโยบายของกรม
- 3.4) งานตามนโยบายของจังหวัด
- 3.5) งานตามนโยบายของอำเภอ

4) กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่

- 4.1) งานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.2) งานประชาสงเคราะห์
- 4.3) งานส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ
- 4.4) งานในตำแหน่งคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น กรรมการ และ

เลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ฯลฯ

- 4.5) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพัฒนาการอำเภอและการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี

เนื่องจากตำแหน่งพัฒนาการอำเภอเป็นตำแหน่งที่มีความผูกพันใกล้ชิดกับบุคคลหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนโดยทั่วไป ดังนั้นการแสดงบทบาทของพัฒนาการอำเภอในด้านต่าง ๆ จึงจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ดังกล่าว ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามบทบาทต่าง ๆ ได้ นั่นคือ พัฒนาการอำเภอจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของพัฒนาการอำเภอมาใช้ประกอบในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวในการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทต่าง ๆ ของพัฒนาการอำเภอต่อไป ซึ่งเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีนั้นมิใช่ให้แนวความคิดไว้พอจะสรุปได้ดังนี้

ในทัศนะของ มาคาโรว์ (Macarow, 1957 : 43-44) มีความเห็นว่า หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่จะได้รับความเลื่อมใสนั้น อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ประการ คือ

- 1) ต้องเป็นหัวหน้าที่ดี
- 2) ต้องเป็นหัวหน้าที่เก่ง

สำหรับ ชูบ กาญจนประกร (2503 : 37) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้เป็นหัวหน้างานจะต้องเฝ้าหาไว้เป็นคุณสมบัติประจำตัวคือ

- 1) มีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบ ทันคน
- 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่โลเล
- 3) มีกำลังใจสูง
- 4) มีการศึกษาอบรมดี
- 5) มีประสบการณ์ เกี่ยวกับงานปกครองบังคับบัญชามาก
- 6) ต้องเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง เกียรติคุณดี

เรวดี ไชยพาน (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคและ/หรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่ส่งเสริมงานพัฒนาชุมชนได้แก่

- 1) พฤติกรรมที่ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ สภาพและสภาวะความเป็นไปต่าง ๆ ในชุมชน
 - 2) พฤติกรรมในด้านการค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชน
 - 3) พฤติกรรมในการจัดการกับปัญหาในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน
 - 4) พฤติกรรมในการติดตามผลการแก้ไขปัญหามุมชน
- พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนตัวหรือคุณสมบัติของผู้มา

จากการสัมมนาพัฒนาการอำเภอที่แต่งตั้งใหม่ ณ ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ กำแพงแสน จังหวัดนครปฐมระหว่างเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2526 ได้มีพัฒนาการจังหวัดบางท่านได้แสดงความคาดหวังต่อคุณลักษณะของพัฒนาการอำเภอไว้พอสรุปได้ดังนี้

- 1) พัฒนาการอำเภอจะต้องมีวินัยและใส่ใจงาน
- 2) เป็นผู้ที่มีน้ำใจและเป็นผู้นำในการเสียสละทั้งเงินเวลา ความสุขส่วนตัวพร้อมที่จะร่วมงานกับลูกน้องได้ทุกเมื่อ
- 3) พัฒนาการอำเภอควรแยกครอบครัวออกจากเวลาราชการโดยเด็ดขาด ไม่เอาปัญหาครอบครัวมาพัวพันกับงาน
- 4) เป็นผู้ที่มีเหตุผล มีระเบียบกฎหมายอ้างอิงไม่พูดพาล่าม ควรพูดง่าย ๆ สั้น ๆ แต่มีน้ำหนัก
- 5) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเรียบร้อยถูกต้อง กะทัดรัด
- 6) พัฒนาการอำเภอที่ดีจะต้องสามารถครองใจคนได้อย่างน้อย 3 ระดับ คือ
 - 6.1) ครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 6.2) ครองใจผู้บังคับบัญชา
 - 6.3) ครองใจเพื่อนร่วมงานอื่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ
- 7) พัฒนาการอำเภอที่ดีต้องเข้าใจหน้าที่และทำหน้าที่ของตนเองได้
- 8) มีความแม่นยำในเรื่องนโยบาย หลักการระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถทำเป็นและใช้เป็น

- 9) มีความรอบคอบในการทำงาน มีข้อมูลที่แม่นยำและทันสมัย
- 10) สามารถบริหารงานให้เสร็จตามกำหนดที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ผิดพลาด และน่าเชื่อถือได้
- 11) ต้องมีการวางแผน ควบคุมงาน และติดตามงานของพัฒนากร โดยสม่ำเสมอ
- 12) ต้องหาทางปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่เพื่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดี และศักดิ์ศรีของงานพัฒนาชุมชน

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทพัฒนากรอำเภอต่าง ๆ พอดีสรุปเป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดสมมติฐานการวิจัยต่อไป ซึ่งได้แก่

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาชุมชน

เนื่องจกงานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาชุมชนนั้น เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทของสถาบันการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนหรือการพัฒนาชนบท แต่งานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นการศึกษาบทบาทของบุคลากรจากหน่วยงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมีบทบาทในการให้การศึกษาเรียนรู้แก่ประชาชนโดยผ่านกระบวนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในกรมการพัฒนาชุมชน ดังนั้น เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาและการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยจึงนำเรียนในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์เกื้อกูลซึ่งกันและกันมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

ธวัช ทนโตภาส (2521 : 85-88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของโรงเรียนชุมชนในประเทศไทยต่อการพัฒนาชุมชนเขตการศึกษา 12 พบว่า โรงเรียนมีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนให้เจริญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นอย่างดีสำหรับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานและมีบุคลากรไม่เพียงพอ รวมทั้งการขาดแคลนงบประมาณ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุรพงศ์ พูลสุวรรณ (2526 : 77-83) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาททางการศึกษาของครูใหญ่ต่อการพัฒนาชุมชน พบว่า ครูใหญ่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามลำดับคือ บทบาททางด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชน

บทบาทในด้านการศึกษาให้ความรู้แก่ประชาชนและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่น และบทบาทด้านการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ครูใหญ่ยังมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับน้อยเนื่องจากไม่ตระหนักถึงความสำคัญของงานนี้

สำหรับงานวิจัยของ สะอาด ฟองอินทร์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารการศึกษาในเขตการศึกษา 8 พบว่า บทบาทของครูที่ปฏิบัติจริงในการพัฒนาชุมชน ตามความคิดเห็นของครู คือ ด้านสังคม และวัฒนธรรม ส่วนผู้บริหารการศึกษาเห็นว่า บทบาทของครูที่ปฏิบัติจริงมากที่สุดคือ ด้านการเมืองการปกครอง ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ ขาดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ประชาชนยากจน บุคลากรขาดความรู้ด้านอาชีพ ประชาชนมีความรู้ที่แตกต่างกัน และครูไม่มีเวลาเพียงพอในการบริการชุมชน

ส่วน ชาญวิทย์ แสงมณี (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทในการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในโครงการ กศ.พช. (การศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท) ก้นนอกโครงการมีการปฏิบัติงานตามบทบาทในการพัฒนาชุมชนด้านการศึกษา งานอาชีพและเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสังคมวัฒนธรรม ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนนอกโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปฏิบัติงานแล้ว ปรากฏว่าทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับ ฉลอง พูลสุทธ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทในการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทในจังหวัดปัตตานี พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับมากและจากการเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังในการ

ใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทพบว่า โรงเรียนควรมีบทบาทที่คาดหวังในการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทให้มากกว่าบทบาทที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน สำหรับปัญหาในการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนของโรงเรียนดังกล่าว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ การขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะวิชา ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนโครงการ ความยากจนของประชาชนและขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานตามโครงการ

นอกจากนี้ กองวิจัยและประเมินผลกรมการพัฒนาชุมชน (อ้างใน สุทธิพงศ์ แสงมณี, 2524 : 20) ซึ่งได้รายงานผลการวิจัยเรื่อง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการหมู่บ้านและผู้นำท้องถิ่น ปี 2521 พบว่า ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นต้องการการปฏิบัติงานจากพัฒนากรในเรื่อง การให้การศึกษาอบรม แนะนำแก่ผู้นำและประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น ในด้าน อาชีพ การศึกษา อนามัย การสร้างสิ่งสาธารณสมบัติ ที่เป็นความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านตำบล รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปเผยแพร่ให้กับชุมชนเพียงร้อยละ 3.8 เท่านั้นที่ไม่ทราบว่า พัฒนาการให้ประโยชน์อะไรแก่ชุมชนบ้าง

จากงานวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่า บทบาทของการศึกษาและการพัฒนาชุมชนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นบุคลากรทางด้านการศึกษา และบุคลากรทางด้านการพัฒนาชุมชน จึงมีบทบาทที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันด้วย เช่นเดียวกับกับบทบาทของพัฒนากรอำเภอ ที่เป็นผู้ให้การศึกษาเรียนรู้แก่ชุมชนด้วยทางหนึ่งโดยอาศัยกิจกรรมพัฒนาชุมชนเป็นเครื่องมือดำเนินงาน

6.2 งานวิจัยเกี่ยวกับระดับบทบาทของพัฒนากรอำเภอ

จิตยา สุวรรณษฎ (2510 : 166-168) ได้วิจัยพัฒนากร : ความคาดหวังบทบาทของพัฒนากร คณะกรรมการหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ พบว่า มีพัฒนากรร้อยละ 33.96 ที่ปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักการพัฒนาชุมชน ร้อยละ 9.65 ของพัฒนากรถือบทบาทในลักษณะที่เป็นผู้นำท้องถิ่นเสียเอง ร้อยละ 18.41 เป็นกลุ่มที่รู้ว่า บทบาทในอุดมคติเป็นเช่นไรแต่ต้องประหลาดตัวเกี่ยวกับการเป็นผู้นำท้องถิ่นเสียเอง เพื่อให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ ส่วนพัฒนากรร้อยละ 40 ที่เหลือ ไม่มีหลักการที่แน่นอนว่าจะปฏิบัติ ตามบทบาทอุดมคติของพัฒนาชุมชน หรือทำงานเป็น

ผู้นำท้องถิ่นเสียเอง นอกจากนี้นงานพัฒนาชุมชนสามารถสร้างระดับความคาดหวังของประชาชนให้เกิดขึ้น (rising expectation) โดยประชาชนเริ่มเรียกร้องหรือหวังที่จะได้รับบริการจากรัฐผ่านทางเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ต้องการพัฒนากรที่ไม่ถือตัวและเข้ากับชาวบ้านได้เป็นคนทำงานจริงไม่ดื่มสุราหรือเล่นการพนัน

ส่วน บุวัฒน์ วุฒิเมธี (2513 : 235-236) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และพัฒนานิเทศก์ ผลการศึกษาได้สรุปไว้ตอนหนึ่งว่า การบริหารงานของหน่วยต่าง ๆ ภายในกรมการพัฒนาชุมชนซึ่งตามทัศนะของพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และพัฒนานิเทศก์ ยังเห็นว่าการบริหารงานบางอย่างยังไม่เหมาะสมที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานในส่วนที่จะ เป็นการส่งเสริมสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค และยังปรากฏอีกว่า เจ้าหน้าที่ในส่วนกลาง ยังขาดความรับผิดชอบ และขาดความเข้าใจในลักษณะ สำคัญของงานที่ตนรับผิดชอบปฏิบัติอยู่อีกด้วย

สำหรับ สุธล ลินสมุทร (2514 : 192) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของพัฒนากรอำเภอในทัศนะของพัฒนากรจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อำนาจการบังคับบัญชาของพัฒนากรอำเภอ จะมีผลต่อการให้การเคารพเชื่อฟังของพัฒนากร และเมื่อเปรียบเทียบ การยอมรับอำนาจการปกครองบังคับบัญชาระหว่างพัฒนากรอำเภอกับนายอำเภอ และพัฒนากรอำเภอกับพัฒนากรจังหวัดแล้วพบว่าพัฒนากรให้การยอมรับอำนาจการบังคับบัญชาของพัฒนากรอำเภอมากกว่า นอกจากนี้ มนุษย์สัมพันธ์ บุคลิกภาพ และลักษณะผู้นำของพัฒนากรอำเภอ ก็นับเป็นปัจจัยสำคัญในการให้การยอมรับของพัฒนากร กล่าวโดยสรุปแล้วพัฒนากรอำเภอส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนไปในทางที่ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพัฒนากรให้มีประสิทธิภาพสมกับบทบาทของหัวหน้างานที่ดี การปฏิบัติงานของพัฒนากรอำเภอที่แสดงออก ส่วนใหญ่ตรงกับความคาดหวังของพัฒนากร ดังนั้น พัฒนาการจึงยอมรับนับถือและเคารพ เชื่อฟัง พัฒนาการอำเภอในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ส่วน สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ในการสนับสนุนงานพัฒนาชนบทของจังหวัดและอำเภอ ศึกษาจากทัศนะของพัฒนากรจังหวัดและพัฒนากรอำเภอสรุปได้ว่า

พัฒนาการจังหวัดและพัฒนาการอำเภอมีความคาดหวังต่อบทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตสูงกว่าบทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ที่ได้ปฏิบัติจริง โดยพบว่าบทบาททั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับ ประภาส ศิลปรัศมี (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสภาตำบลในทัศนะของคณะกรรมการสภาตำบล พบว่า บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงแตกต่างกัน

สำหรับ วิทยา วรรณศิริ (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชน โดยศึกษาจากทัศนะของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในจังหวัดเชียงราย พบว่า บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับที่สูง ส่วนบทบาทที่เป็นจริงนั้น อยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับ เจริญชัย สีมกุล (2535 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของฝ่ายวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนงานส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตามทัศนะของพัฒนากรในจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า ระดับการปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคาดหวังอยู่ในระดับสูง สำหรับปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทดังกล่าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะปัญหาด้านงบประมาณในการสนับสนุนทางวิชาการ ส่วนปัญหาด้านการแนะนำช่วยเหลือทางวิชาการนั้นอยู่ในระดับต่ำที่สุดในกลุ่มปัญหาทั้งหมด

ขณะที่ ชาตรี มุลสถาน (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคาดหวังของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านต่อบทบาทพัฒนากร โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านของหมู่บ้านที่ชนะการประกวด กับหมู่บ้านที่ไม่เคยสมัครเข้าประกวด ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของคณะกรรมการหมู่บ้านทั้ง 2 กลุ่มที่มีต่อพัฒนากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นาถเจสสิว บังนันทวัฒนา (2533 : 2) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรมี 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงาน ส่วน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรมี 4 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษา แรงจูงใจภายในแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการทำงาน

สอดคล้องกับ กอบแก้ว สุวรรณางกูร (2523 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากรที่มีวุฒิจบปริญญา และไม่จบปริญญา ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และนักวิชาการพัฒนาชุมชนผลการวิจัยสรุปได้ว่า อายุของตัวพัฒนากรและระยะเวลาการเป็นพัฒนากรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทพัฒนากรทั้งสองกลุ่ม มีบทบาทในด้านการเชื่อมประสานพอ ๆ กัน ส่วนบทบาทในการเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานและบทบาทในการส่งเสริมเผยแพร่ นั้น พัฒนาการที่มีวุฒิปริญญามีแนวโน้มในการปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าวได้ดีกว่าพัฒนากรที่ไม่มีวุฒิปริญญา สำหรับปัญหาเกี่ยวกับตัวพัฒนากรในการปฏิบัติงานและการปกครอง บังคับบัญชา นั้น มีพอ ๆ กัน

นอกจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงอีกหลายท่านอาทิ การวิจัยของ รุ่งสรรค์ ทิมพันธ์พงศ์ (2521 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของเยาวชนในการดำเนินงาน ศูนย์เยาวชนชนบท งานวิจัยของ ชมนาค แสนมั่งคั่ง (2527 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทกับชุมชน ในทัศนะของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง การวิจัยของ บุญเรียม ม่วงนา (2529 : บทคัดย่อ) เรื่องบทบาทที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของอาจารย์ ที่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของนักศึกษาวิชา เอกสังคมศึกษาและการวิจัยของ สยาม ปิยะนราธร (2531 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูแนะแนว และผู้บริหารโรงเรียนในภาคใต้ ผลการวิจัยล้วนได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันคือ ระดับของบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงมีความแตกต่างกัน โดยบทบาทที่คาดหวังจะสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง ซึ่งจากผลงานวิจัยดังได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น ผู้ดำเนินการวิจัยจึงได้นำมาใช้กำหนดวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนากรอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนเพื่อเป็นแนวในการกำหนดและสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 1

6.3 งานวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มงานอำนวยการ

กลุ่มงานอำนวยการประกอบด้วย งานด้านธุรการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ งานพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ และงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

สุพล สีนสมุทร (2514 : 192-193) ได้ศึกษาบทบาทของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของพัฒนากร ศึกษากรณีจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บทบาทที่แสดงออกในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในด้านการสั่งงาน ลักษณะท่าทีการสั่งงาน การให้คำปรึกษา และการแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของพัฒนากรก็ดี ส่วนใหญ่พัฒนาการอำเภอ ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนไปในทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของพัฒนากรให้มีประสิทธิภาพ สัมกับบทบาทของหัวหน้างานที่ดี นอกจากนี้ในทัศนะของพัฒนากร ยังมองเห็นว่าพัฒนาการอำเภอเป็นผู้ที่วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และเป็นตัวอย่างแก่พัฒนากรในด้านความซื่อสัตย์และยุติธรรม พัฒนาการอำเภอเป็นผู้ใช้อำนาจตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน ตลอดจนมนุษยสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงาน และการเป็นผู้นำที่แสดงบทบาทได้ตรงกับการคาดหวังของพัฒนากร ส่งผลให้พัฒนาการอำเภอเป็นที่ยอมรับนับถือและเคารพเชื่อฟังแก่พัฒนากรเป็นอย่างดี แต่ถ้าหากพัฒนาการอำเภอไม่เข้าใจบทบาทของตน และไม่ประพฤตินำให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำหรือหัวหน้างานแล้ว จะทำให้พัฒนากรเกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อพัฒนาการอำเภอ และไม่ต้องขอความช่วยเหลือและคำแนะนำจากพัฒนาการอำเภออีกเลย

ส่วน บุวัฒน์ วุฒิเมธี (2513 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพัฒนาการจังหวัด พัฒนากรอำเภอ และพัฒนานิเทศก์ พบว่าในทัศนะของพัฒนาการจังหวัด พัฒนากรอำเภอ และพัฒนานิเทศก์ยังเห็นว่า การบริหารงานหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมการพัฒนาชุมชนบางอย่างไม่เหมาะสมที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานในส่วนที่จะ เป็นการส่งเสริมสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค

สำหรับ สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตในการสนับสนุนงานพัฒนาชนบทของจังหวัดและอำเภอ พบว่า พัฒนากรจังหวัดและพัฒนากรอำเภอ มีความต้องการสูงที่จะได้รับ

การสนับสนุนจากสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตในเรื่องการนิเทศก์ ตรวจสอบและติดตามผลงานในสนาม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือทางด้านการฝึกอบรมการส่งเสริมเผยแพร่ผลงาน การสนับสนุน งานช่างชนบท การพัฒนาอาชีพและการตลาด การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ตลอดจนการให้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ เช่นเดียวกับ แพทรีเซีย (Patricia, 1982 : 3362-A อ้างใน เรียงชัย ลีมกุล, 2535 : 26) ที่วิเคราะห์บทบาทการบริหารงานตามกระบวนการบริหาร 5 ด้าน ของผู้ช่วยครุใหญ่ ในมลรัฐชิคาโก สหรัฐอเมริกา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ การสัมพันธ์กับชุมชน งานธุรการ และการเงิน การประสานงานพบว่า ผู้ช่วยครุใหญ่ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงาน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยจัดลำดับดังนี้คือ การสัมพันธ์กับชุมชน และการประสานงานอยู่ในเกณฑ์มาก การบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงิน อยู่ในเกณฑ์ปานกลางส่วนการบริหารวิชาการอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมา แสดงว่า กลุ่มงานอำนวยการนับเป็นงานหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ในฐานะผู้บริหารและหัวหน้างานระดับอำเภอ

6.4 งานวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มงานแผนงานและโครงการ

กลุ่มงานแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย งานระบบข้อมูล แผนงานโครงการ ทะเบียนโครงการการนิเทศก์ตรวจสอบและติดตามงาน การส่งเสริมเผยแพร่ผลงานพัฒนาชุมชน การรายงานและการประสานงาน

ที่ศยา สุวรรณชญ (2510 : 170-171) ได้ศึกษาเรื่องพัฒนาการความคาดหวังบทบาทของพัฒนากร คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัฒนาว่า เป็นการนำปรัชญา และอุดมคติในการที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นสร้างเสริมความเจริญให้แก่ตัวเองมาดำเนินการให้สำเร็จงานที่ประชาชนและพัฒนากรร่วมกันทำก็คือ การสร้างถนน บ่อน้ำและความสะอาดในหมู่บ้าน ถ้าหากได้จัดหน่วยวางแผน ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถในระดับที่จะนำปรัชญาของการพัฒนาออกมาเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมแก่ชุมชนนั้นเป็นหน่วยเคลื่อนที่ (Mobile Unit) ออกไปร่วมกับพัฒนากรในการวางแผนในเขตพัฒนาต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลรวบรวมจากแบบสำรวจต่าง ๆ จัดทำเป็นแผน 5 ปี แล้วจะทำให้ประสิทธิภาพในการวางแผน

การทำเป็นงานต่าง ๆ ได้ดีขึ้น และจะต้องอาศัยหน่วยงานแผนเป็นผู้ประเมินผล
ทุก ๆ ปี โดยจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพ (Component) แต่จากสภาพ
ที่เป็นจริงนั้น เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนยังขาดแรงจูงใจ และสภาพการทำงานที่
แตกต่างไปจากความคาดหวัง ทำให้งานต่าง ๆ ไม่ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ

นอกจากนี้ เกศรา อุดลยพิจิตร (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย
การยอมรับบทบาทของพัฒนากรในเขตชนเมือง ศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวัง
บทบาทพัฒนากรโดยพัฒนากรและโดยกรรมการสภาตำบล พบว่า บทบาทตามหน้าที่
ของพัฒนากรที่ได้รับการยอมรับได้แก่ บทบาทในด้านการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
การตรวจความเป็นไปได้ของโครงการ และการพิจารณาเห็นชอบโครงการ
กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ เสรี ชาติ (2527 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา
ทัศนะของประชาชนและผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อบทบาทของสภาตำบลในการวางแผนและ
ปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาตำบล พบว่า ความเข้าใจของประชาชนและผู้นำท้องถิ่น
ที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของกรรมการสภาตำบล มีความเข้าใจถูกต้อง และมีความเห็น
สอดคล้องกันต่อบทบาทของสภาตำบลที่เป็นผู้บริหาร หรือดำเนินงานตามที่ได้รับ
มอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัด บทบาทในการพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการ
พัฒนาตำบล บทบาทในการเผยแพร่ การดำเนินงานพัฒนาทางวิชาการ บทบาทในการ
จัดทำแผนพัฒนาตำบล

ส่วน ศักดิ์ชัย ปัญญา (2528 : 50-51) อ่างใน ควง มุกสง (2534 :
6) ได้วิจัยพบว่า ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต่อกระบวนการวางแผน
ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน

จากงานวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนากร
อำเภอมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มงานแผนงานและโครงการต่าง ๆ ในฐานะหัวหน้างาน
และผู้บริหารงานระดับหนึ่งของหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการ
พัฒนาชนบทโดยตรง

6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มงานนโยบาย

กลุ่มงานนโยบายประกอบด้วย งานตามนโยบายของกระทรวง กรม
จังหวัด และอำเภอ

บุวัฒน์ วุฒิเมธี (2513 : 235-236) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ของพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และพัฒนานิเทศก์ ผลการวิจัยสรุป

ได้ว่า ในการบริหารงานในส่วนที่จะเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค ยังปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางยังขาดความรับผิดชอบและขาดความเข้าใจในลักษณะสาระสำคัญของงานที่ตนรับผิดชอบ ปฏิบัติอยู่อีกด้วย ขณะที่ สุพล สินสมุทร (2514 : 192) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของ พัฒนาการอำเภอในทัศนะของพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พัฒนาการยอมรับอำนาจการบังคับบัญชาของพัฒนาการอำเภอมากกว่าพัฒนาการจังหวัดและนายอำเภอ เพราะเห็นว่าผู้บังคับบัญชาตามสายงานและเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อ นโยบาย คำสั่ง กฎหมาย และระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนทั้งหมด ภายในอำเภอ ผู้บังคับบัญชาเบื้องสูงที่จะส่งงานลงมาให้พัฒนาการปฏิบัติ จะต้องสั่งตรงมายังพัฒนาการอำเภอ ก่อนตามสายการบังคับบัญชา

นอกจากนี้ กรมการพัฒนาชุมชน (2530 : 122-128) ได้ศึกษาวิจัย ประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชน (พัฒนาการอำเภอ) รุ่นที่ 2-6 พบว่า ความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานพัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเป็นส่วนที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่พัฒนาการอำเภอโดยตรง และผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า วิชาที่สำคัญ และจำเป็นมากที่สุด 15 หัวข้อวิชา โดยเฉพาะนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ในการพัฒนาชนบท นโยบายการดำเนินงานพัฒนาชุมชน เป็นต้น

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแสดงว่า บทบาทของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวข้องกับ นโยบายต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยนำมากำหนดสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้

6.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายของพัฒนาการอำเภอ ประกอบด้วย งานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริม และประสานงานเยาวชน (สยช.) งานในตำแหน่งกรรมการและเลขานุการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

สุพล สินสมุทร (2514 : 192) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของพัฒนาการ ศึกษาระดับจังหวัดอุบลราชธานีพบว่า พัฒนาการอำเภอที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับนักวิชาการหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานเข้ากันได้ทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน พัฒนาการซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนมีลักษณะเป็นผู้นำและมีความรู้ความสามารถ

ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปด้วยดี จนผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความ
 ความรู้ความสามารถ พัฒนาการมีแนวโน้มที่จะรับฟังและปฏิบัติตามพัฒนาการอำเภอ

สำหรับ สุทธิพงศ์ แสงมณี (2524 : 45) ที่ศึกษาความคิดเห็นของ
 ผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า
 พัฒนาการสละเวลาร่วมปฏิบัติงานกับกรรมการสภาตำบล (กสท.) และกรรมการ
 พัฒนาหมู่บ้าน (กพม.) น้อยเกินไป ซึ่งโดยปกติงานประจำของพัฒนากรที่ปฏิบัติอยู่
 ก็มีมากพออยู่แล้ว บางที่อาจจะได้รับงานพิเศษเพิ่มขึ้นในกรณีเร่งด่วน เช่น งาน
 โครงการต่าง ๆ การตั้งงบประมาณ การสำรวจข้อมูลต่าง ๆ จนทำให้เวลาของ
 พัฒนาการที่จะเข้าร่วมกับคณะกรรมการสภาตำบลและคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านน้อย
 เกินไป

นอกจากนี้ วันชัย ภูมิ (2530 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยบทบาทในการ
 พัฒนาชนบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาตามการรับรู้
 ของผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ และข้าราชการที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ว่า
 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง ได้มีการ
 ปฏิบัติงานตามบทบาท การพัฒนาชนบทในระดับน้อย ซึ่งเป็นบทบาทที่ได้รับมอบหมาย
 อีกประการหนึ่ง ส่วนบทบาทด้านการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
 โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และความมั่นคงของชาติการพัฒนาด้านการกีฬา
 นันทนาการและพลาณามัย การพัฒนาด้านศาสนาและศีลธรรมด้านการศึกษา ตลอด
 ชีวิตซึ่งเป็นงานประจำอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกล่าวมาแสดงให้เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมาย
 ต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับบทบาทของพัฒนากรอำเภอที่จะต้องปฏิบัติ ผู้วิจัยจึง
 กำหนดสมมติฐานในครั้งนี้

6.7 งานวิจัยเกี่ยวกับนันทนาการปฏิบัติงานของพัฒนากรอำเภอ

โตชิโอ ยัตสึชิโร (2507 : บทสรุป) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพัฒนากรใน
 ประเทศไทย การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของพัฒนากรพบว่า
 พัฒนาการได้ประสบปัญหาหลายประการ ปัญหาบางอย่างเป็นเรื่องของพัฒนากรเอง
 และอาจจัดเสียได้บางส่วนหรือทั้งหมดด้วยตัวของเขาเอง อย่างไรก็ตามปัญหา
 บางอย่างจำเป็นต้องแก้ไขในทางการบริหาร สำหรับ ดวงภัทร เจริญทรัพย์
 (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยนันทนาการปฏิบัติงานของพัฒนากรในจังหวัด

สงขลา พบว่า ปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับความสำคัญคือ ด้าน
 เงินงบประมาณอุดหนุนโครงการไม่พอเพียง ขาดเครื่องทุ่นแรง การอนุมัติโครงการ
 ลำช้า เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ เรียงชัย สีมกุล (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา
 บทบาทของฝ่ายวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดในการปฏิบัติงานตามแผนงานส่งเสริม
 การออมทรัพย์เพื่อการผลิต จังหวัดนครศรีธรรมราช และสอดคล้องกับวันชัย ภูมิ
 (2530 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาชนบทของโรงเรียน
 มัธยมศึกษาขนาดเล็ก คือการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือ ขาดงบประมาณสนับสนุน
 และบุคลากรขาดประสบการณ์

นอกจากนี้ กอบแก้ว สุวรรณทกุล (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากรที่มีวุฒิจบปริญญาและไม่จบปริญญา
 ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และนักวิชาการพัฒนาชุมชน พบว่า พัฒนาการที่มี
 วุฒิจบปริญญาและไม่จบปริญญามีปัญหาเกี่ยวกับตัวพัฒนากรพอ ๆ กัน ขณะเดียวกัน
 พัฒนาการทั้งสองกลุ่มก็สร้างปัญหาในการปกครองบังคับบัญชาพอ ๆ กัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำ
 มากำหนดกรอบและสมมติฐานการวิจัยต่อไป

กรอบแนวความคิด

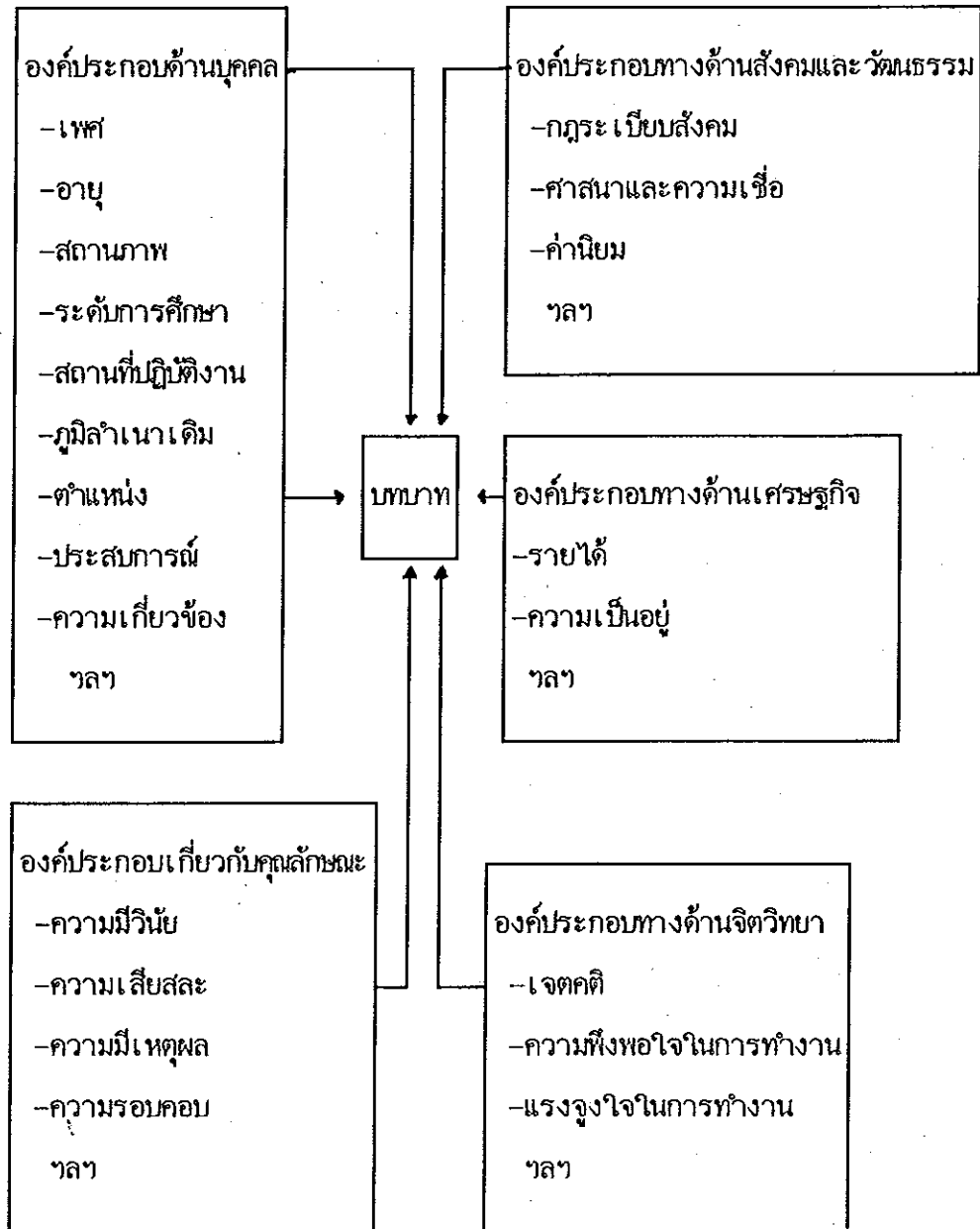
จากการศึกษาเอกสารระบบและวิธีทำงานของกรมการพัฒนาชุมชน
 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาทุกระดับต่าง ๆ
 และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ดำเนินการวิจัยได้นำมาประมวลเป็นแนวคิดในการ
 วิจัยโดยผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าในระบบการบริหารงานพัฒนาชุมชน ส่วนภูมิภาคซึ่ง
 ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอ
 นั้น ภายในจังหวัดหนึ่ง ๆ มีข้าราชการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่หลาย ๆ
 ตำแหน่งด้วยกัน นับตั้งแต่ตำแหน่งผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ นักวิชาการ
 เจ้าหน้าที่พัฒนากร เจ้าหน้าที่งานธุรการ พิมพ์ดีด รวมตลอดไปถึงพนักงานการโรง
 และพนักงานขับรถต่าง ๆ การปฏิบัติงานของทุก ๆ ตำแหน่ง ย่อมต้องอาศัยความ
 เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีผลต่อทัศนคติและความคาดหวังของทุกฝ่าย ตำแหน่ง
 พัฒนาการอำเภอ เป็นตำแหน่งนักบริหารที่มีความสำคัญกับงานพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง

หนึ่งที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการพัฒนาชุมชนตำแหน่งอื่น ๆ ทักษะคติและความคาดหวังที่ทุกคนมีต่อตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ รวมทั้งตัวพัฒนาการอำเภอเอง จึงเป็นส่วนสำคัญในการนำมาศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ สำหรับการแสดงบทบาทของพัฒนาการอำเภอจะต้องให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่บนพื้นฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท (Role Theory) ไม่ว่าจะบทบาทที่คาดหวัง (Expected roles) ที่กำลังปฏิบัติจริง (Actual roles) ในขณะนั้น เพื่อเป็นการสนองต่อระบบและวิธีการทำงานที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด การที่พัฒนาการอำเภอมีความรู้ความสามารถยึดถือนโยบาย คำสั่งและระเบียบแบบแผนของทางราชการในการทำงาน โดยมีได้เคลื่อนคลุ่ม หรือมีลักษณะบิดผันไปจากต้นตอ บ่อมจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน พัฒนาการอำเภอจึงต้องอาศัยความรู้ในเรื่องงาน รู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งอาศัยหลักการบริหารงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยยึดกลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานโครงการ กลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถือเป็นตัวแปรในการวัดบทบาทพัฒนาการอำเภอ ที่ผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Conceptual Frame work)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งได้แก่องค์ประกอบในด้านบุคคล องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจและองค์ประกอบทางด้านคุณลักษณะต่าง ๆ ดังแสดงในแผนภูมิ 2

แผนภูมิ 2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความแตกต่างของบทบาท

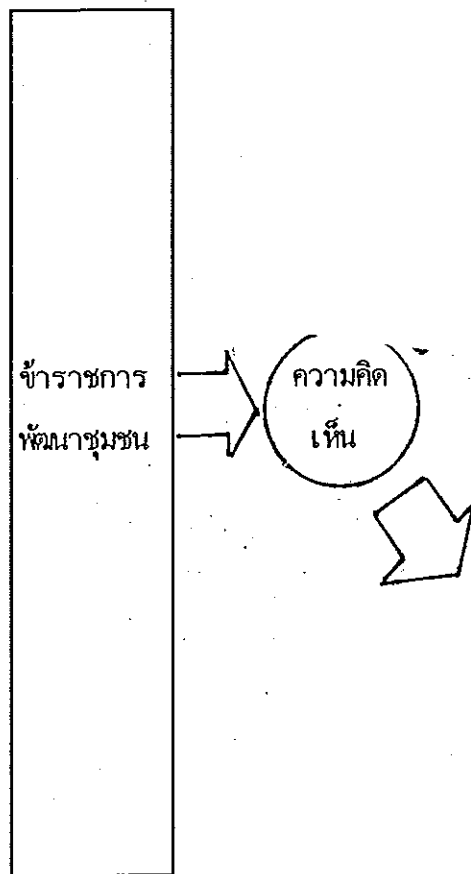


จากแผนภูมิ 2 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอแตกต่างกันนั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๆ คือ องค์ประกอบทางด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ เป็นต้น องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทได้เด่นชัดมากขึ้น องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับผลตอบแทน รายได้ต่าง ๆ และองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา ซึ่งจะส่งผลต่อความแตกต่างของแต่ละบทบาท สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่าง แต่ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเน้นเกี่ยวกับความแตกต่างในส่วนความคิดเห็นและความคาดหวังต่อบทบาทเป็นหลักเพื่อวัดเจตคติของข้าราชการพัฒนาชุมชน จึงจัดองค์ประกอบเหล่านี้ไว้ในการจัดระบบข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อศึกษาเพิ่มเติมเท่านั้นไม่ได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรหลักในการวิจัยแต่อย่างใด เพียงแต่นำมา เป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดความแตกต่างของเจตคติที่มีต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอ โดยอนุโลมดังกล่าว

กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Research Conceptual Frame work)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงแผนภูมิกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังแผนภูมิ 3

แผนภูมิ 3 กรอบแนวความคิด
อำเภอในทักษะขอ



จากแผนภูมิ 3 แสดงให้เห็นว่า ๖
จะมีเจตคติต่อบทบาทที่พัฒนาการอำเภอ แสดง
พัฒนาการอำเภอปฏิบัติอยู่จริง และความคาด
อำเภอ ซึ่งจากแผนภูมิ 3 นั้น บทบาทที่เป็นจ
เสมอ ตามกลุ่มงานแต่ละกลุ่มซึ่งมีลักษณะข้อ
บทบาททั้ง 2 ด้านนั้น จะแตกต่างกันมากน้อย
องค์ประกอบของแต่ละบุคคลรวมทั้งความเกี่ยว
บุคคลนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรณ

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพพัฒนาการอำเภอที่เป็นจริง กับสภาพที่คาดหวังในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในการปฏิบัติงานตามกลุ่มงาน 4 กลุ่มงานคือ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานโครงการ กลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายว่าอยู่ในระดับใดตามทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ แต่ละกลุ่มงานในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอและข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหา

สมมติฐาน

ในการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นมาใช้ในการกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภออยู่ในระดับ ปานกลาง สภาพที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภออยู่ในระดับสูง
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานอำนวยการแตกต่างกัน
3. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการแตกต่างกัน
4. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานนโยบายแตกต่างกัน
5. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พัฒนาการอำเภอ วัตถุประสงค์การปฏิบัติงานในหน้าที่และความคาดหวังจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์คือ

1. ในด้านความรู้

1.1 ทำให้ทราบระดับบทบาทของพัฒนาการอำเภอในการปฏิบัติงานในกลุ่มงาน อำนาจการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ กลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายว่าอยู่ในระดับใด

1.2 ทำให้ทราบระดับความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี

1.3 ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอในจังหวัดปัตตานี

2. ในด้านการนำไปใช้ประโยชน์

ผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ในด้านการกำหนดบทบาทให้สอดคล้องกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของบุคลากรต่าง ๆ ของกรมโดยเจตนาตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ

2.2 ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอบรมต่าง ๆ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในจังหวัดปัตตานี เพื่อขยายผลไปสู่ประชาชนในระดับพื้นที่ต่อไป

2.3 เสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของบุคลากรระดับต่าง ๆ ของกรมการพัฒนาชุมชนในระดับจังหวัดและอำเภอของจังหวัดปัตตานี

2.4 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การให้การศึกษแก่ประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชนของจังหวัดปัตตานีต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

เนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และระยะเวลาในการศึกษาวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ความเป็นไปได้มากที่สุดผู้ดำเนินการวิจัย จึงกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากร เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและกิ่งอำเภอ ในจังหวัดปัตตานี รวมทั้งสิ้น 118 คน แบ่งเป็น

สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 21 คน

สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ 97 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 91 คน ดังนี้

ข้าราชการพัฒนาชุมชนสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 16 คน

ข้าราชการพัฒนาชุมชนสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ

75 คน

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ บทบาทที่เป็นจริงและ

บทบาทที่คาดหวังตามกลุ่มงาน 4 กลุ่มคือ

3.2.1 กลุ่มงานอำนวยการ

3.2.2 กลุ่มงานแผนงานและโครงการ

3.2.3 กลุ่มงานนโยบาย

3.2.4 กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อตกลงเบื้องต้นดังต่อไปนี้

1. คำตอบที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำตอบที่ผู้ตอบตอบตามสภาพความรู้สึกที่เป็นจริง
2. กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงตัวแทนของข้าราชการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปัตตานี ไม่ใช่ตัวแทนของข้าราชการพัฒนาชุมชนทั่วประเทศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาท หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานและกิจกรรมในหน้าที่ ความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงาน 4 กลุ่มคือ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ กลุ่มงานนโยบาย และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายในความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี

บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานและกิจกรรมในหน้าที่รับผิดชอบตามกลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ของพัฒนาการอำเภอที่ได้กระทำหรือปฏิบัติจริงในความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี

บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานและกิจกรรมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามกลุ่มงาน 4 กลุ่มงานที่พัฒนาการอำเภอ ควรกระทำหรือควรปฏิบัติตามความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี

พัฒนาการอำเภอ (พอ.) หมายถึง ข้าราชการพลเรือนตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ระดับ 5-6-7 สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยมีฐานะ เป็นหัวหน้าส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนในเขตอำเภอ/กิ่งอำเภอ และมีอำนาจในการบังคับบัญชาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในเขตอำเภอ นั้น ๆ ซึ่ง ได้แก่ พัฒนาการ

บทบาทของพัฒนาการอำเภอ หมายถึง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน การให้การศึกษาเรียนรู้แก่

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและองค์กรประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชน โดยผ่านกลุ่มงานต่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ กลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้าราชการพัฒนาชุมชน หมายถึง ข้าราชการพลเรือนของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและกิ่งอำเภอ ในจังหวัดปัตตานีทุกคน

ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นหรือข้อคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปัตตานีที่เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงาน 4 กลุ่มงานในความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอ

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิมหาบัณฑิตขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลวิจัย ได้แก่ ข้าราชการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปัตตานี ซึ่งแบ่งออกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรืออนุปริญญาและปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง อายุการทำงานรับราชการในกรมการพัฒนาชุมชน ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันขณะที่ให้ข้อมูลของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1-10 ปี, 11-20 ปี และมากกว่า 21 ปี

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งที่กำหนดตามระบบ พี.ซี. (P.C.) และตามสายงานบังคับบัญชาของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชน พัฒนาการ เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานพิมพ์ดีดหรือที่เรียกข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยระดับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นอย่างอื่น

ประสบการณ์ในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ หมายถึง การได้เคยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอหรือกำลังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพัฒนาการอำเภออยู่ในจังหวัดปัตตานี ของผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งประสบการณ์ในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอในจังหวัดอื่น ๆ ด้วย

กลุ่มงานอำนวยการ หมายถึง กลุ่มงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ประกอบด้วย งานธุรการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ และงานประชาสัมพันธ์

กลุ่มงานแผนงานและโครงการ หมายถึง กลุ่มงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอในการให้การศึกษาแก่ชุมชน ประกอบด้วย งานระบบข้อมูล แผนงานโครงการ ทะเบียนโครงการการนิเทศตรวจสอบและติดตามงาน การส่งเสริมเผยแพร่งานพัฒนาชุมชน การรายงาน และการประสานงาน ซึ่งเป็นงานส่งเสริมกระบวนการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างข้าราชการพัฒนาชุมชนกับประชาชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชน

กลุ่มงานนโยบาย หมายถึง กลุ่มงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ประกอบด้วย งานตามนโยบายของรัฐบาล งานตามนโยบายของกระทรวง นโยบายของกรม จังหวัดและอำเภอ

กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง กลุ่มงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ประกอบด้วย งานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานประชาสงเคราะห์ งานส่งเสริมและประสานงาน งานในตำแหน่งกรรมการและเลขานุการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

บทที่ 2

วิธีการวิจัย

แบบแผนการวิจัย (Research Design)

การวิจัยเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบ ให้เป็นการวิจัยในเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบ สํารวจ (Survey Research) ที่มีการวัดตอนหลังครั้งเดียว (One-Shot Case Study) โดยทำการศึกษาจากทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนรวมทั้งพัฒนาการ อำเภอและพัฒนาการกิ่งอำเภอในจังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นขั้นตอนในการ วิจัยในครั้งนี้

ระบบข้อมูลของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดระบบข้อมูลการวิจัยเพื่อความรู้ความกระจ่างในการ ทดสอบต่าง ๆ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ระบบข้อมูลของการวิจัย

คุณลักษณะที่ศึกษา	เครื่องมือ	ข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง	เกณฑ์ที่ใช้	วิธีวิเคราะห์	ผู้ริโภคผลการศึกษา
1. ระดับบทบาทของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงาน 4 กลุ่ม	-แบบวัดระดับบทบาท	คะแนนจากแบบวัดระดับบทบาท	ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี	เกณฑ์สัมบูรณ์	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	1. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 3. ข้าราชการชุมชนทั้งหมด
2. ความแตกต่างของระดับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี	-แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล -แบบวัดทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง	ความถี่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบ	ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี	ความถี่	-ทดสอบค่าที่ (t-test)	
				สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5		

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ ศึกษา	เครื่องมือ	ข้อมูล	กลุ่ม ตัวอย่าง	เกณฑ์ ที่ใช้	วิธี วิเคราะห์	ผู้ริบโภคผล การวิจัย
3. บัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการทำงาน ตามบทบาทของ พัฒนาการ อำเภอ	-แบบสอบถาม ความ คิดเห็น -แบบ สอบถาม แบบ ปลาย เปิด	-ความ ดี	ข้าราชการ พัฒนาชุมชน จังหวัด ปัตตานี	-	ค่าความถี่ และร้อยละ	

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดให้ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้คือ ข้าราชการพัฒนาชุมชน
ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด อำเภอกิ่งอำเภอก ภายในจังหวัด
ปัตตานี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 118 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนข้าราชการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี
แยกตามหน่วยพื้นที่ปฏิบัติงาน

ที่	สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวนข้าราชการ/คน
1.	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	21
2.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมือง	8
3.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโคกโพธิ์	10
4.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองจิก	12
5.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอยะรัง	10
6.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอยะหริ่ง	13
7.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปะนาเระ	9
8.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมายอ	8
9.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสาบบุรี	10
10.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอกะพ้อ	4
11.	สำนักงานพัฒนาชุมชนกิ่งอำเภอทุ่งยางแดง	5
12.	สำนักงานพัฒนาชุมชนกิ่งอำเภอแม่ลาน	4
13.	สำนักงานพัฒนาชุมชนกิ่งอำเภอไม้แก่น	4
รวม 13 สำนักงาน		118 คน

ที่มา : ฝ่ายบริหาร : สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี,

มิถุนายน 2536.

1. กลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 737) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ e แทน การคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (e) ไม่เกินร้อยละ 5

$$\begin{aligned} \text{จะได้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{118}{1 + 118(0.05)^2} \\ &= 91.12 \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 77.22 ของประชากรทั้งหมด
คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างต่อประชากร} &= \frac{91.12 \times 100}{118} \\ &= 77.22 \end{aligned}$$

จากการคำนวณโดยใช้อัตราเฉลี่ย 77.22 ต่อกลุ่มประชากรในแต่ละพื้นที่
เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 คน จากประชากร 118 คน โดยวิธีของ ยามาเน่
(Yamane, 1973 : 73) สามารถแสดงการคำนวณได้จากตัวอย่างดังต่อไปนี้

ข้าราชการพัฒนาชุมชนสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจำนวน 21 คน
จะคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{\text{จำนวนประชากร} \times 77.22}{100} \\ &= \frac{21 \times 77.22}{100} \\ &= 16.2162 \end{aligned}$$

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน

ทำนองเดียวกันอำเภอโคกโพธิ์ ประชากรจำนวน 10 คน จะคำนวณขนาด
ของกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 8 คน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{10 \times 77.22}{100} \\ &= 7.722 \approx 8 \end{aligned}$$

2. การสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยคิดเป็นร้อยละ 77.22 ของแต่ละหน่วยพื้นที่ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้แบบสอบถามที่มีผู้ตอบครบตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละพื้นที่
ดังขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในตาราง 4

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปัตตานี

ที่	สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวนข้าราชการ/คน	กลุ่มตัวอย่าง
1.	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	21	16
2.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมือง	8	6
3.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโคกโพธิ์	10	8
4.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองจิก	12	9
5.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอยะรัง	10	8
6.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอยะหริ่ง	13	10
7.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปะนาเระ	9	7
8.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมายอ	8	6
9.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสาบบุรี	10	8
10.	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอกะพ้อ	4	3
11.	สำนักงานพัฒนาชุมชนกิ่งอำเภอทุ่งยางแดง	5	4
12.	สำนักงานพัฒนาชุมชนกิ่งอำเภอแม่ลาน	4	3
13.	สำนักงานพัฒนาชุมชนกิ่งอำเภอไม้แก่น	4	3
รวม 13 สำนักงาน		118 คน	91

เครื่องมือในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด เพื่อใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ซึ่งแบบสอบถามได้จัดทำขึ้นโดยยึดแนวทางจากความหมาย แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสมมติฐานที่ตั้งขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนด้วยกันคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ได้แก่ อายุ เพศ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลที่สอบถาม ความคิดเห็นต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี เกี่ยวกับความคิดเห็นในบทบาทที่พัฒนาการอำเภอได้ปฏิบัติจริง และความคาดหวังในบทบาทของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน โดยลักษณะแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

บทบาทที่ปฏิบัติจริง	บทบาทที่คาดหวัง	คะแนน
มากที่สุด	ควรมีมากที่สุด	4
มาก	ควรมีมาก	3
ปานกลาง	ควรมีปานกลาง	2
น้อย	ควรมีน้อย	1
น้อยที่สุด	ควรมีน้อยที่สุด	0

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดเจตคติ (Attitude Test) เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี โดยกำหนดระดับความสำคัญของปัญหาไว้ 5 ระดับ ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบมาตราลิกิธ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามในส่วนนี้ กำหนดระดับความสำคัญไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับความสำคัญ	ระดับความคิดเห็น
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่แน่ใจ
1	ไม่เห็นด้วย
0	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้เสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ โดยให้ผู้ตอบมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเป็นแนวทางในการจัดทำโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.1 ศึกษาสภาพการทำงานของพัฒนาการอำเภอ ระบบการทำงาน ภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจากหนังสือสั่งการ เอกสารตำราต่าง ๆ และศึกษาจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ในวงการศึกษาและวงการพัฒนาชุมชน แล้วนำมาประมวลเป็นแนวทางในการศึกษาและการสร้างรูปแบบของเครื่องมือ

2.2 กำหนดกรอบการวิจัยโดยอาศัยการศึกษาจากข้อ 1 และการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอใน 4 กลุ่มงาน ได้แก่

- 1) กลุ่มงานอำนวยการ
- 2) กลุ่มงานแผนงานและโครงการ
- 3) กลุ่มงานนโยบาย
- 4) กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

2.3 จัดสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมบทบาทใน 4 กลุ่มงานตาม

ข้อ 2 โดยกำหนดแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนด้วยกันดังนี้

ส่วนที่ 1 สร้างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการพัฒนาชุมชน ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ตำแหน่ง ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอเพื่อการจำแนกกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชน ต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ โดยอาศัยการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอแบบปลายเปิด โดยผู้ตอบจะแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางในด้านต่าง ๆ รวม 3 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ด้านลักษณะและปริมาณงานในตำแหน่งและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดย

3.1.1 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทของพัฒนาการอำเภอใน 4 กลุ่มงาน แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ แนะนำ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3:1.2 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content-Validity) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามข้อต่าง ๆ กับ ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมจากการทำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา ซึ่งได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในงานพัฒนาชุมชนต่าง ๆ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1) รศ.ดร. ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

2) นายสุวิษ ฤกษ์จำนง พัฒนาการจังหวัดปัตตานี

3) นายจิรัฐ กำเนิดผล พัฒนาการจังหวัดนราธิวาส

4) นายวิโรจน์ จันทร์ศรี พัฒนาการจังหวัดสระแก้ว อดีต

หัวหน้าฝ่ายแผนงานโครงการพัฒนาชุมชนจังหวัดนราธิวาส

5) นายไมตรี หะยียามา พัฒนาการจังหวัดสตูล อดีตหัวหน้าฝ่ายแผนงานโครงการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี

เป็นผู้พิจารณาให้คะแนนแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยกำหนดคะแนนที่ได้ ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เกี่ยวข้องหรือเป็นตัวแทนเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

การคำนวณหาค่าดัชนี IC (Index of Item-Objective Congruence) โดยการนำผลคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิท่านต่าง ๆ มาพิจารณาว่า ใ้เป็นข้อคำถามได้หรือไม่โดยใช้สูตรดังนี้ (พงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 124)

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับลักษณะพฤติกรรม
ΣR หมายถึง	ผลรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด
N หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลจากการที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านได้พิจารณา ค่าความสอดคล้อง (IC) เมื่อนำมาพิจารณาจะสามารถแสดงผลได้ดังตารางในภาคผนวก 3 ซึ่งส่วนใหญ่จะมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.00 แสดงว่าข้อความนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น แต่ถ้าหากข้อความใดที่ค่าดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.5 ข้อความนั้นก็จะถูกนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่จนกว่าจะมีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป

4. การทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถาม

เมื่อแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยจะนำไปทดสอบกับกลุ่มข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีใช้พื้นที่กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 20 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดโดยการนำคะแนนและแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 นำมาวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งชุดแล้วนำมาคำนวณความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ ครอนบัค (Cronbach, 1970 : 161) ดังนี้

$$\alpha_k = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_{x_i}^2}{S_{x_t}^2} \right]$$

เมื่อ α_k	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
$\sum S_{x_i}^2$	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
$S_{x_t}^2$	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
K	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม

นอกจากการคำนวณหาความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามแล้ว จึงนำข้อมูลจากการทดลองมาคำนวณหาค่าการทดสอบที (t-test) ซึ่งเป็นค่าบ่งชี้อำนาจจำแนก (Discrimination Power) รายข้อ ตามแนวการวิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อของ Edwards (1972 : 104) ดังรายละเอียดในภาคผนวก 5

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination Power) และความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ในระดับตามเกณฑ์แล้ว จึงจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ต่อไป ซึ่งจากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ปรากฏผลดังตารางในภาคผนวก 4 แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับจากกลุ่มทดลองใช้ (Try out) มีค่าดังนี้คือ ในด้านบทบาทที่เป็นจริงมีค่าเท่ากับ .9666 บทบาทที่คาดหวังเท่ากับ .9657 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงานจะได้กลุ่มงานอำนวยการเท่ากับ .9080 กลุ่มงานแผนงานและโครงการเท่ากับ .9384 กลุ่มงานนโยบายเท่ากับ .9077 และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ .8865 สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อดำเนินเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 91 คน ปรากฏว่า โดยภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น .9678 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นตามกลุ่มงานอำนวยการเท่ากับ .9065 กลุ่มงานแผนงานและโครงการมีค่าความเชื่อมั่น .9368 กลุ่มงานนโยบายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8809 และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายมีความเชื่อมั่น .8377

5. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ในการประเมินแบบสอบถามจะใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ในการแปรผลค่าเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถาม โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินไว้ 5 ระดับ ตามระดับค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.00	ถือว่าคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	ถือว่าคะแนนอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	ถือว่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 0.51-1.50	ถือว่าคะแนนอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 0.00-0.50	ถือว่าคะแนนอยู่ในระดับต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ขออนุญาตทำการศึกษาวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือจากทางสำนักงานในการจัดเก็บข้อมูลของผู้วิจัย
2. ขออนุญาตจากทางสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี เพื่อประสานงานและขอความร่วมมือจากข้าราชการพัฒนาชุมชนภายในจังหวัดปัตตานีในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ด้วยตนเองตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละอำเภอ กิ่งอำเภอและสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดรวมทั้งสิ้น 91 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยกำหนดการยอมรับนัยสำคัญที่ระดับไม่มากกว่า .05 โดยวิธีวิเคราะห์ดังตาราง 5

ตาราง 5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ลักษณะข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของพัฒนาการอำเภอที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี	1. แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด ให้ 4 คะแนน มาก ให้ 3 คะแนน ปานกลาง ให้ 2 คะแนน น้อย ให้ 1 คะแนน น้อยที่สุด ให้ 0 คะแนน ได้ข้อมูลเป็นช่วง (Interval Scale)	1. คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อแปรผลระดับบทบาทดังนี้ มากที่สุด คือ ค่า $\bar{X}=3.51-4.00$ มาก ค่า $\bar{X}=2.51-3.50$ ปานกลาง คือ ค่า $\bar{X}=1.51-2.50$ น้อย คือ ค่า $\bar{X}=0.50-1.50$ น้อยที่สุด คือ ค่า $\bar{X}=0.00-0.50$
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอใน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงาน โครงการ กลุ่มงาน	2. แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า เช่นเดียวกับข้อ 1 โดยแบ่งเป็นบทบาทที่เป็นจริง จำนวน 5 ระดับ บทบาทที่คาดหวัง 5 ระดับเช่นเดียวกัน	1. ทดสอบค่าที (T-Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (Dependent Samples) โดยใช้สูตร $t = \frac{d}{S_d}$; $df = n - 1$

ตาราง 5 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ลักษณะข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
นโยบายและกลุ่ม งานที่ได้รับมอบหมาย		เมื่อ t แทนค่าความ แตกต่างของค่าเฉลี่ย \bar{d} แทนค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของ คะแนนแต่ละคู่ $S_{\bar{d}}$ แทนค่าความ คลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของความแตกต่างแต่ละ คู่
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พัฒนาการอำเภอใน จังหวัดปัตตานี	3. แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรคของพัฒนา การอำเภอโดยแบ่งตาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale แบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะเป็นแบบ สอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ ซึ่งมี ข้อมูลเป็น Norminal Scale	3. วิเคราะห์เนื้อหาโดย หาค่าความถี่ และ ร้อยละ เพื่อแปลผล ความคิดเห็นในเรื่อง ของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของพัฒนา การอำเภอในจังหวัด ปัตตานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การคำนวณหาความเที่ยงตรงในเนื้อหาโดยใช้สถิติการหาค่าดัชนี IC (Index of Item-Objective Congruence) โดยใช้สูตร พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 124) ดังนี้

$$IC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

ΣR แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α -Coefficient) โดยใช้สูตรของ ครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ดังนี้

$$\alpha_k = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\Sigma S_{x_i}^2}{S_{x_t}^2} \right]$$

เมื่อ α_k แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนของแบบสอบถาม

$S_{x_i}^2$ แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

$S_{x_t}^2$ แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

1.3 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามด้วยการทดสอบค่าที (t-test) โดยเอ็ดเวิร์ด (Edward, 1972 : 104 อ้างใน ไชยกุล หวังพานิช, 2531 : 165) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบที่ได้มีนัยสำคัญถือว่าข้อความหรือข้อความมีอำนาจจำแนกสามารถใช้วิจัยได้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.3.1 ตรวจสอบคะแนนแต่ละข้อแล้วรวมคะแนนทุกข้อแต่ละคนเข้าด้วยกัน

1.3.2 เรียงลำดับค่าคะแนนจากคนที่ตอบได้คะแนนสูงสุดจนถึงต่ำสุด

1.3.3 แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ โดยการที่เอากลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุดมา 1 ใน 4 และกลุ่มคะแนนต่ำสุดมา 1 ใน 4 ของคนทั้งหมด คือ กลุ่มละ 5 คน ในกลุ่มทดลอง 20 คน ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

1.3.4 ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม นับดูว่า คนที่ได้คะแนนสูงและต่ำ ทำคะแนนได้แต่ละข้อเท่าไร แล้วนำคะแนนของทุกคนในแต่ละกลุ่มไปหาค่าเฉลี่ย และความแปรปรวน สำหรับแบบสอบถามแต่ละข้อ ต้องหาค่าทั้งสองนี้จนได้ครบทุกข้อ ทั้ง 2 กลุ่ม ในแต่ละข้อจะได้ค่าเฉลี่ย 2 ค่า โดยเป็นของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง 1 ค่า และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ 1 ค่า ส่วนค่าความแปรปรวนก็ทำนองเดียวกัน

1.3.5 เอาค่าเฉลี่ยและค่าแปรปรวนในแต่ละข้อ ไปหาค่าการทดสอบที (t-test) ซึ่งเป็นค่าบ่งบอกอำนาจจำแนกของข้อความ (ไชยกุล หวังพานิช, 2531 : 195)

1.3.6 แบบสอบถามข้อที่ได้ค่าที่มากกว่าค่าที่ในตารางที่ระดับนัยสำคัญ (α) .05 แสดงว่าข้อความนั้น มีอำนาจจำแนกใช้ได้ ได้ข้อความใดค่าที่น้อยกว่าค่าที่ในตารางข้อความนั้นจะต้องนำไปพิจารณาปรับปรุงใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งในการหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตร (Edwards, 1972 : 104 อ้างใน ไชยกุล หวังพานิช, 2531 : 165) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t-distribution) ซึ่งแทนค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ
	X_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละข้อของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	X_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละข้อของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละข้อของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละข้อของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	N_H	แทน	จำนวนข้อมูลในกลุ่มสูง
	N_L	แทน	จำนวนข้อมูลในกลุ่มต่ำ

การแบ่งกลุ่มสูง (N_H) และกลุ่มต่ำ (N_L) จะใช้เทคนิค 25%

2. สถิติพื้นฐาน เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลพื้นฐานใน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลและพรรณนาค่าข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ (Percentage)} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น}}{\text{ความถี่รวม}} \times 100$$

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรของ นอร์ริส (Norrusis, 1990 :

B-86)

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ X แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ΣX แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรของ นอร์สซิส (Nurrisis, 1990 : B-86)

$$\text{สูตร } SD = \sqrt{\frac{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (Dependent Samples) ระหว่างบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวัง โดยใช้สูตรของ ฮิงเกิล และคณะ (Hinkle and others, 1982 : 220)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{d}}{S_{\bar{d}}} ; df = n-1$$

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย

\bar{d} แทน ค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

$S_{\bar{d}}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

วิธีคำนวณ

$$\bar{d} = \frac{\Sigma d}{n}$$

$$s_{\bar{d}} = \frac{s_d^2}{n}$$

$$s_{\bar{d}}^2 = \frac{\Sigma d^2 - \frac{(\Sigma d)^2}{n}}{n - 1}$$

$$= \frac{\Sigma (d - \bar{d})^2}{n - 1}$$

บทที่ 3

ผลการวิจัย

บทนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและ บทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด ปัตตานี ซึ่งจะได้กล่าวถึงเกณฑ์การแปลผล ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ พัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมรายกลุ่มงานและรายกิจกรรมโดยใช้เกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria สามารถแบ่งระดับการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ตาม ระดับคะแนนเฉลี่ยคือ

คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลความหมาย
3.51-4.00	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก
2.51-3.50	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
1.51-2.50	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
0.51-1.50	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
0.00-0.50	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วน ตามลักษณะข้อมูลดังนี้

1. ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาสถานภาพเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยศึกษาเกี่ยวกับเพศ

อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน สถานที่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ และภูมิสำเนาเดิม โดยแสดงในรูปความถี่และค่าร้อยละ

2. ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ โดยแบ่งออกเป็น

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานวิจัย โดยภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง การวิเคราะห์บทบาทโดยภาพรวมแต่ละกลุ่มงานและแต่ละกิจกรรมทั้งบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง โดยแสดงเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบทบาท

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง โดยการทดสอบค่าที (t -test) ทั้งโดยภาพรวม แต่ละกลุ่มงาน และรายกิจกรรม เพื่อหาระดับของความแตกต่างและนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รวมทั้งระดับปัญหาแต่ละปัญหา

3. ส่วนที่ 3 เป็นการเสนอผลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทพัฒนาการอำเภอ โดยเสนอผลในรูปความถี่ของข้อมูลแต่ละกิจกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจนครบจำนวน 91 ชุด โดยออกดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง ทุกคนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการวิเคราะห์โดยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาใช้วิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดปัตตานี ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และกิ่งอำเภอ ซึ่งปรากฏรายละเอียดในตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	60	65.9
หญิง	31	34.1
รวม	91	100

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เป็นเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 และข้าราชการพัฒนาชุมชนเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	9	9.9
31-40 ปี	43	47.3
41-50 ปี	22	24.2
มากกว่า 50 ปี	17	18.7
รวม	91	100

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 อายุ 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 อายุระหว่าง 41-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	50.5
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	45	49.5
รวม	91	100

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

ตาราง 9 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	25	27.5
11-20 ปี	37	40.6
21 ปีขึ้นไป	29	31.9
รวม	91	100

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และเป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9

ตาราง 10 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	15	16.5
แต่งงาน	72	79.1
หม้าย	4	4.4
รวม	91	100

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เป็นโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่แต่งงาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เป็นหม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตาราง 11 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
พัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ		
หัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด	12	13.2
นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด	6	6.6
พัฒนากร	68	74.7
ตำแหน่งธุรการ พิมพ์ดีด ฯลฯ	5	5.5
รวม	91	100

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอหรือหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนตำแหน่งพัฒนากร จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 และเป็นข้าราชการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งธุรการ พิมพ์ดีด และอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตาราง 12 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัด	15	16.5
อำเภอ	76	83.5
รวม	91	100

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับจังหวัด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และเป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับอำเภอ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5

ตาราง 13 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามลักษณะการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ

การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	20	22.0
ไม่เคย	71	78.0
รวม	91	100

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ไม่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 78

ตาราง 14 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จังหวัดปัตตานี	48	52.7
จังหวัดอื่น ๆ	43	47.3
รวม	91	100

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดปัตตานี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 และเป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

2. ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า บทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภออยู่ในระดับปานกลาง บทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภออยู่ในระดับสูง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ โดยศึกษาจากทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ซึ่งพอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมตามบทบาทแต่ละด้านดังนี้

2.1.1 ระดับบทบาทที่เป็นจริงหรือปฏิบัติจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม ดังรายละเอียดในตาราง 15

ตาราง 15 ระดับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม

บทบาทที่ปฏิบัติจริงของพัฒนาการอำเภอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านกลุ่มงานอำนวยความสะดวก	2.2333	.668	ปานกลาง
2. ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ	2.3493	.669	ปานกลาง
3. ด้านกลุ่มงานนโยบาย	2.4757	.590	ปานกลาง
4. ด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.4908	.590	ปานกลาง
โดยภาพรวม	2.3549	.593	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวม ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ปรากฏว่ามีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 2.3549$) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยบทบาทที่ปฏิบัติจริงจากมากไปหาน้อยตามบทบาทแต่ละด้าน บทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บทบาทด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 2.4908$) รองลงมาได้แก่ บทบาทด้านกลุ่มงานนโยบาย ($\bar{X} = 2.4757$) บทบาทด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ($\bar{X} = 2.3493$) และบทบาทด้านกลุ่มงานอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 2.2333$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลปรากฏว่า กลุ่มงานแผนงานและโครงการมีการกระจายสูงสุด ($SD = .669$) และด้านกลุ่มงานนโยบายกับกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายกระจายต่ำสุด ($SD = .590$)

2.1.2 ระดับบทบาทของพัฒนาการอำเภอที่ปฏิบัติจริงในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีตามกลุ่มงานอำนวยความสะดวก ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานอำนวยความสะดวก

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านกลุ่มงานอำนวยความสะดวก			
1. การดูแลเอาใจใส่และให้การชี้แนะในการปฏิบัติงานธุรการแก่พัฒนากร	2.2333	.668	ปานกลาง
2. ให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานธุรการของพัฒนากร	2.3516	.861	ปานกลาง
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการแก่พัฒนากร	1.9341	.879	ปานกลาง
4. การบริหารงานธุรการโดยยึดระเบียบเป็นหลัก	2.3407	.833	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
5. การให้คำปรึกษาชี้แนะ การทำงาน เกี่ยวกับงบประมาณต่าง ๆ ของ อำเภอแก่พัฒนากร	2.1538	.906	ปานกลาง
6. การบริหารงานงบประมาณ ด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต	2.7143	1.352	สูง
7. มีความสนใจในระเบียบและกฎหมาย ต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ในการ บริหารงานงบประมาณของอำเภอ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	2.5165	.794	สูง
8. บริหารงานบุคคลโดยยึดหลัก ความสามารถและคุณธรรม	2.2857	.992	ปานกลาง
9. การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ ผู้ร่วมงาน	2.0769	1.014	ปานกลาง
10. การใช้ศิลปะในการสร้างความ สามัคคีและทีมงานที่แข็งแกร่ง	2.1978	1.002	ปานกลาง
11. ให้การเอาใจใส่ดูแลจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยไม่เดือดร้อนแก่ผู้ร่วมงาน	2.1648	.873	ปานกลาง
12. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะของสำนักงาน อย่างเหมาะสมโดยการควบคุมอย่าง ใกล้ชิด	2.2088	1.150	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
13. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชนของสำนักงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1.9670	.971	ปานกลาง
ภาพรวมด้านกลุ่มงานอำนวยการ	2.2333	.668	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานอำนวยการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.2333$) เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมพบว่า การบริหารงานงบประมาณด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 2.7143$) รองลงมาได้แก่ การมีความสนใจในระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณของอำเภอได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.5165$) ส่วนกิจกรรมที่การปฏิบัติจริงมีค่าต่ำสุดในกลุ่มงานอำนวยการได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการแก่พัฒนากร ($\bar{X} = 1.9341$) และเมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลที่ได้ปรากฏว่า การบริหารงานงบประมาณด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีการกระจายของข้อมูลสูงสุด ($SD = 1.352$) การมีความสนใจในระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณของอำเภอได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วกระจายต่ำสุด ($SD = .794$)

2.1.3 ระดับบทบาทของพัฒนาการอำเภอที่ปฏิบัติจริงในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอใน
ทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีด้านกลุ่มงานแผนงาน
และโครงการ

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ			
14. การบริหารและพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูล ของอำเภอเพื่อการวางแผนพัฒนา อำเภอ	2.2637	.854	ปานกลาง
15. การให้ความสำคัญและสนับสนุน พัฒนาการในการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลระดับ ตำบลที่สามารถบริการข้อมูลให้แก่ ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้	2.3846	.952	ปานกลาง
16. ดำเนินการให้มีระเบียบ การวิเคราะห์ และการส่งเสริมการใช้ประโยชน์ข้อมูล ในระดับต่าง ๆ	2.4505	1.186	ปานกลาง
17. การจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาชุมชน ของอำเภอ/กิ่งอำเภอ และการควบคุม ดูแลการจัดทำแผนพัฒนาตำบล	2.4725	.765	ปานกลาง
18. การบริหารงานให้เป็นไปตามและ เป้าหมายของแผนงาน/โครงการ	2.6264	.755	สูง
19. การปรับปรุงแผนงาน/โครงการให้ เหมาะสมกับข้อมูล ปัญหาที่เปลี่ยนแปลง	2.3846	.742	ปานกลาง
20. ศึกษาปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ ดำเนินงานพัฒนาชุมชนเพื่อนำมาใช้ ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่	2.1978	.859	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
21. การติดตามตรวจสอบและนิเทศงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ	2.1429	.824	ปานกลาง
22. ให้คำปรึกษานิเทศแก่เจ้าหน้าที่พัฒนา ชุมชน อาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่น เกี่ยวกับแผนงานและโครงการต่าง ๆ	2.1978	.859	ปานกลาง
23. ควบคุมเร่งรัดและสนับสนุนให้มีการ จัดทำหลักสูตรทะเบียนโครงการ ต่าง ๆ ให้อย่างเป็นระบบง่ายแก่ การตรวจสอบ	2.4286	.896	ปานกลาง
24. ตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน งานพัฒนาชุมชนให้อำเภอ จังหวัดและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	2.2418	.848	ปานกลาง
25. การประสานงานและ/หรือให้ความ ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ส่วนราชการและ ภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการ พัฒนาพร้อมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.2527	.961	ปานกลาง
26. เผยแพร่หลักการทำงาน แบบพัฒนา ชุมชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของ ประชาชนให้เป็นที่ยอมรับแก่ประชาชน และหน่วยราชการด้วยกัน	2.4176	.776	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
27. ให้นักการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับแผนงาน โครงการต่าง ๆ แก่พัฒนากร อาสาสมัคร ผู้นำท้องถิ่น ชาวบ้านและ ภาคเอกชนต่าง ๆ	2.1978	.957	ปานกลาง
ภาพรวมด้านกลุ่มงานแผนงานและ โครงการ	2.3493	.669	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ระดับการดำเนินงานที่เป็นจริงของ
พัฒนากรอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้านกลุ่มงาน
แผนงานและโครงการของพัฒนากรอำเภออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.3493$)
เมื่อพิจารณาในแต่ละกิจกรรมพบว่า การบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
และเป้าหมายของแผนงาน/โครงการมีการปฏิบัติสูงสุด (2.6264) การติดตาม
ตรวจสอบและนิเทศก์งานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีการปฏิบัติต่ำสุด
($\bar{X} = 2.1429$) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลปรากฏว่า การศึกษาปรับปรุง
รูปแบบและวิธีการดำเนินงานพัฒนาชุมชนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ
สภาพพื้นที่มีการกระจายของข้อมูลสูงสุด (SD = 1.127) การปรับปรุงแผนงาน/
โครงการให้เหมาะสมกับข้อมูล หน้าที่เปลี่ยนแปลงมีการกระจายของข้อมูลต่ำสุด
(SD = .742)

2.1.4 ระดับบทบาทของพัฒนากรอำเภอที่ปฏิบัติจริงในทัศนะของ
ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ตามกลุ่มงานนโยบาย ปรากฏรายละเอียด
ดังตาราง 18

ตาราง 18 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
34. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมความ เข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ต่าง ๆ โดยพัฒนาการอำเภอ มีความ เข้าใจที่ชัดเจน สามารถตัดสินใจและ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม	2.5165	.721	สูง
ภาพรวมด้านกลุ่มงานนโยบาย	2.4757	.590	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าระดับการดำเนินงานที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้านกลุ่มงานนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.4757$) เมื่อพิจารณาในแต่ละกิจกรรม พบว่า การบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง กรม จังหวัดและอำเภอมีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 2.6813$) การปฏิบัติงานตามนโยบายระดับต่าง ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะโครงการที่ได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณเท่านั้น มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 2.2308$) และเมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่า การปฏิบัติงานตามนโยบายระดับต่าง ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะโครงการที่ได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณเท่านั้น มีการกระจายสูงสุด (SD = .831) และการจัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายต่าง ๆ โดยพัฒนาการอำเภอ มีความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสมกระจายต่ำสุด (SD. = .721)

2.1.5 ระดับบทบาทของพัฒนาการอำเภอที่ปฏิบัติจริง ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอใน
ทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานที่ได้
รับมอบหมาย

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย			
35. การส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริแก่พัฒนากรและ ประชาชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง	2.2527	.902	ปานกลาง
36. ปฏิบัติหน้าที่ประจำสภประชาสงเคราะห์ อำเภอได้สอดคล้องและเป็นผลดี ตามนโยบายของกรมการพัฒนา ชุมชนและกรมประชาสงเคราะห์	2.4396	.733	ปานกลาง
37. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการและ เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง	2.6374	.850	สูง
38. ปรับปรุงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้สามารถใช้เป็นสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอได้ตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	2.5385	.793	สูง
39. การสร้างความศรัทธา เชื่อถือใน ความสามารถโดยการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ และรับผิดชอบ	2.4945	.766	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
40. ยึดหลักกฎหมายและระเบียบ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่เกิดผลกระทบต่องานประจำ ในหน้าที่จนเกิดความล่าช้าเสียหาย	2.5824	.700	สูง
ภาพรวมด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.4908	.590	ปานกลาง

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ระดับการดำเนินงานที่เป็นจริงของ พัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.4908$) เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{X} = 2.6374$) การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริแก่พัฒนากรและประชาชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง มีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 2.2527$) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่า การส่งเสริม การปฏิบัติงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริแก่พัฒนากรและประชาชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง มีการกระจายสูงสุด (SD = .902) การยึดหลักกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เกิดผลกระทบต่องานประจำในหน้าที่จนเกิดความล่าช้าเสียหาย มีการกระจายต่ำสุด (SD = .700)

2.1.6 ระดับบทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรจะเป็นของพัฒนากรอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 20

ตาราง 20 ระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม

บทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านกลุ่มงานอำนวยการ	3.3677	.457	สูง
2. ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ	3.3352	.483	สูง
3. ด้านกลุ่มงานนโยบาย	3.3281	.506	สูง
4. ด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	3.3590	.485	สูง
โดยภาพรวม	3.3481	.425	สูง

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรจะเป็นของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ปรากฏว่า มีระดับการคาดหวังในบทบาทของพัฒนาการอำเภออยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.3481$) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยบทบาทที่คาดหวังจากมากไปหาน้อยตามบทบาทในแต่ละกลุ่มงาน บทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บทบาทตามกลุ่มงานอำนวยการ ($\bar{X} = 3.3677$) รองลงมาได้แก่บทบาทด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.3590$) บทบาทด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ($\bar{X} = 3.3352$) และบทบาทตามกลุ่มงานนโยบาย ($\bar{X} = 3.3281$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลปรากฏว่า กลุ่มงานนโยบาย มีการกระจายสูงสุด (SD = .506) กลุ่มงานอำนวยการกระจายต่ำสุด (SD = .457)

2.1.7 ระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ตามกลุ่มงานอำนวยการ ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอใน
ทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงาน
อำนวยการ

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านกลุ่มงานอำนวยการ			
1. การดูแลเอาใจใส่และให้การชี้แนะ ในการปฏิบัติงานธุรการแก่พัฒนากร	3.1203	.647	สูง
2. ให้การยอมรับและไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานธุรการของพัฒนากร	3.1758	.625	สูง
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานธุรการ แก่พัฒนากร			
4. การบริหารงานธุรการโดยยึด ระเบียบ กฎหมายเป็นหลัก	3.1758	.709	สูง
5. การให้คำปรึกษา ชี้แนะ การ ทำงานเกี่ยวกับงบประมาณต่าง ๆ ของอำเภอแก่พัฒนากร	3.3077	.710	สูง
6. การบริหารงานงบประมาณด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต	3.8132	1.282	สูงมาก
7. มีความสนใจในระเบียบ และกฎหมาย ต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ในการ บริหารงานงบประมาณของอำเภอได้ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.5055	.639	สูงมาก
8. บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักความ สามารถและคุณธรรม	3.5495	.543	สูงมาก
9. การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ร่วมงาน	3.5165	.874	สูงมาก

ตาราง 21 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
10. การใช้ศิลปะในการสร้างความสามัคคี และทีมงานที่แข็งแกร่ง	3.5714	.580	สูงมาก
11. ให้การเอาใจใส่ดูแลจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยไม่เดือดร้อนแก่ผู้ร่วมงาน	3.2747	.616	สูง
12. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะของสำนักงาน อย่างเหมาะสมโดยการควบคุมอย่าง ใกล้ชิด	3.1868	.631	สูง
13. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์งานพัฒนา ชุมชนของสำนักงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	3.2747	.616	สูง
ภาพรวมด้านกลุ่มงานอำนวยการ	3.3677	.457	สูง

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาระดับบทบาทของพัฒนาการ
อำเภอตามความคาดหวังของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม
ปรากฏว่า มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.377$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การบริหารงานงบประมาณด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
มีค่าความคาดหวังสูงสุด ($\bar{X} = 3.8132$) ส่วนความคาดหวังเกี่ยวกับการดูแลเอาใจ
ใส่และให้การชี้แนะในการปฏิบัติงานธุรการแก่พัฒนากร มีค่าต่ำสุด ($\bar{X} = 3.1203$)
เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลปรากฏว่า การบริหารงานงบประมาณด้วยความ
ซื่อสัตย์สุจริต มีค่าการกระจายสูงสุด (SD = 1.282) การบริหารงานบุคคลโดย
ยึดหลักความสามารถและคุณธรรมกระจายต่ำสุด (SD = .543)

2.1.8 ระดับบทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรจะเป็นของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการปรากฏรายละเอียด ดังตาราง 22

ตาราง 22 ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ			
14. การบริหารและพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลของอำเภอเพื่อการวางแผนพัฒนาอำเภอ	3.4615	.620	สูง
15. การให้ความสำคัญและสนับสนุนพัฒนาการในการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลระดับตำบลที่สามารถบริการข้อมูลให้แก่ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้	3.4286	.701	สูง
16. คำเนิการให้มี การเก็บ การวิเคราะห์ และการส่งเสริมการใช้ประโยชน์ข้อมูลในระดับต่าง ๆ	3.5275	.794	สูงมาก
17. การจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาชุมชนของอำเภอ/กิ่งอำเภอ และการควบคุมดูแลการจัดทำแผนพัฒนาตำบล	3.4835	.656	สูง
18. การบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ	3.3077	.726	สูง

ตาราง 22 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
19. การปรับปรุงแผนงาน/โครงการให้ เหมาะสมกับข้อมูล ปัญหาที่เปลี่ยนแปลง	3.2527	.693	สูง
20. ศึกษาปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ ดำเนินงานพัฒนาชุมชนเพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ พื้นที่	3.3516	.935	สูง
21. การติดตามตรวจสอบและนิเทศกั งานพัฒนาชุมชนอำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.2198	.696	สูง
22. ให้คำปรึกษา นิเทศแก่เจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อาสาสมัคร และผู้นำ ท้องถิ่นเกี่ยวกับแผนงานและโครงการ ต่าง ๆ	3.2308	.731	สูง
23. ควบคุมเร่งรัดและสนับสนุนให้มีการ จัดทำหลักฐานทะเบียนโครงการ ต่าง ๆ ให้อย่างเป็นระบบง่ายแก่ การตรวจสอบ	3.3407	.619	สูง
24. ตรวจสอบและรายงานผลการ ดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้อำเภอ จังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ	3.077	.591	สูง
25. การประสานและ/หรือให้ความร่วมมือ กับเจ้าหน้าที่ส่วนราชการและภาค เอกชนต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการ พัฒนาพร้อมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.2857	.655	สูง

ตาราง 22 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
26. เผยแพร่หลักการทำงานแบบพัฒนาชุมชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้เป็นที่ยอมรับแก่ประชาชนและ หน่วยงานราชการด้วยกัน	3.3626	.675	สูง
27. ให้การฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับแผนงาน โครงการต่าง ๆ แก่พัฒนากร อาสาสมัคร ผู้นำท้องถิ่น ชาวบ้านและ ภาคเอกชนต่าง ๆ	3.1319	.806	สูง
ภาพรวมด้านกลุ่มงานแผนงานและ โครงการ	3.3352	.483	สูง

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่
คาดหวังของพัฒนากรอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี
ในด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.3352$) เมื่อ
พิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่าการดำเนินการให้มีการเก็บ การวิเคราะห์ และ
การส่งเสริมการใช้ประโยชน์ข้อมูลในระดับต่าง ๆ มีค่าความคาดหวังสูงสุด
($\bar{X} = 3.5275$) การให้การฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมความรู้ทัศนคติและการปฏิบัติ
เกี่ยวกับแผนงานโครงการต่าง ๆ แก่พัฒนากร อาสาสมัคร ผู้นำท้องถิ่น ชาวบ้าน
และภาคเอกชนต่าง ๆ มีค่าความคาดหวังต่ำสุด ($\bar{X} = 3.1319$) เมื่อพิจารณา
การกระจายของข้อมูลพบว่า การศึกษาปรับปรุงรูปแบบและวิธีการดำเนินงาน
พัฒนาชุมชนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่มีค่าการกระจายสูงสุด
(SD = .935) การตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้อำเภอ
จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ กระจายต่ำสุด (SD = .591)

2.1.9 ระดับบทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรจะเป็นของพัฒนาการ
อำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ตามกลุ่มงานนโยบาย
ปรากฏรายละเอียด ดังตาราง 23

ตาราง 23 ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอใน
ทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานนโยบาย

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
<u>ด้านกลุ่มงานนโยบาย</u>			
28. การปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญและ ยึดนโยบายของรัฐบาลเป็นหลัก เช่น การแก้ปัญหาคความยากจน ปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาเสถียรภาพ ฯลฯ เป็นต้น	3.3846	.696	สูง
29. การบริหารงานให้สอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวง กรม จังหวัด และอำเภอ	3.4396	.618	สูง
30. ให้การสนองต่อนโยบายระดับ ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทันการณ์ และเป็นรูปธรรม	3.2747	.634	สูง
31. ปฏิบัติงานตามนโยบายระดับต่าง ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะโครงการ ที่ได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ เท่านั้น	3.1648	.719	สูง
32. มีความเสียสละและตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อสนองนโยบายระดับต่าง ๆ	3.3077	.741	สูง

ตาราง 23 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
33. การปรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมที่เหมาะสม เช่น โครงการพัฒนาตำบลต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ	3.3956	.612	สูง
34. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายต่าง ๆ โดยพัฒนาการอำเภอ มีความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม	3.3297	.761	สูง
ภาพรวมด้านกลุ่มงานนโยบาย	3.3281	.506	สูง

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในลักษณะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้านกลุ่มงานนโยบายอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.3281$) เมื่อพิจารณาในแต่ละกิจกรรม พบว่า การบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง กรม จังหวัดและอำเภอมีค่าความคาดหวังสูงสุด ($\bar{X} = 3.4396$) การปฏิบัติงานตามนโยบายต่าง ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะโครงการที่ได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณเท่านั้น มีค่าคาดหวังต่ำสุด ($\bar{X} = 3.1648$) ส่วนการกระจายของข้อมูล พบว่า การจัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายต่าง ๆ โดยพัฒนาการอำเภอ มีความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม มีค่าการกระจายของข้อมูลสูงสุด ($SD = .761$) การปรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมที่เหมาะสม เช่น

โครงการพัฒนาตำบลต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของ
ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มีการกระจายต่ำสุด (SD = .612)

2.1.10 ระดับบทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรจะเป็นของพัฒนาการ
อำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีตามกลุ่มงานที่ได้รับ
มอบหมาย ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 24.

ตาราง 24 ระดับการดำเนินตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ
ของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ด้านกลุ่มงานที่ได้รับ
มอบหมาย

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
<u>ด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย</u>			
35. การส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ แก่พัฒนากรและประชาชนอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง	3.2418	.794	สูง
36. ปฏิบัติหน้าที่ประจำสงเคราะห์อำเภอ ได้สอดคล้องและเป็นผลดีตามนโยบาย ของกรมการพัฒนาชุมชนและกรม ประชาสงเคราะห์	2.8901	.795	สูง
37. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการและ เลขานุการคณะกรรมการ พัฒนา อำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ ยอมรับแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง	3.5604	.846	สูงมาก

ตาราง 24 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
38. ปรับปรุงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอให้สามารถใช้เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	3.5604	.562	สูงมาก
39. การสร้างความศรัทธา เชื่อถือในความสามารถ โดยการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ	3.5165	.584	สูงมาก
40. ยึดหลักกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่เกิดผลกระทบต่องานประจำในหน้าที่จนเกิดความล่าช้าเสียหาย	3.3846	.628	สูง
ภาพรวมด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	3.3590	.485	สูง

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่า ระดับการดำเนินงานตามบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.3590$) เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมจะพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องและการปรับปรุงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอให้สามารถใช้เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีค่าความคาดหวังสูงสุด ($\bar{X} = 3.5604$) การปฏิบัติหน้าที่ประจำสภากลางอำเภอได้สอดคล้องและเป็นผลดีตามนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน และกรมประชาสัมพันธ์ มีค่าความคาดหวังต่ำสุด ($\bar{X} = 2.8901$) เมื่อ

พิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการและ เลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องมีข้อมูลกระจายสูงสุด ($SD = .846$) ส่วนการปรับปรุงสำนักงานพัฒนาชุมชนให้สามารถใช้เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีการกระจายต่ำสุด ($SD = .562$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 2-5

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ในรูปแบบของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (t -test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงตามลำดับสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานอำนวยการแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานนโยบายแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน

2.2.1 ในการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในด้านกลุ่มงานต่าง ๆ ดังสมมติฐานข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบ โดยภาพรวมของบทบาทดังกล่าวทั้ง 4 ด้าน ดังรายละเอียดในตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง
ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี โดยภาพรวม

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านกลุ่มงานอำนวยการ	2.2333	.668	3.3677	.457	-14.87**
2. ด้านกลุ่มงานแผนงานและ โครงการ	2.3493	.669	3.3352	.483	-14.08**
3. ด้านกลุ่มงานนโยบาย	2.4757	.590	3.3281	.506	-12.23**
4. ด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.4908	.590	3.3590	.485	-12.37**
ภาพรวมทุกด้าน	2.3549	.593	3.3481	.425	-15.37**

$P^{**} < 0001$

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมแล้ว ความแตกต่างระหว่าง
บทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่พัฒนาการอำเภอปฏิบัติจริง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญยิ่ง ($P < .0001$) โดยบทบาทที่คาดหวังในภาพรวม ($\bar{X} = 3.3481$) สูงกว่า
บทบาทที่เป็นจริงโดยภาพรวม ($\bar{X} = 2.3549$) ซึ่งพิจารณาแต่ละกิจกรรมได้ดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ
พัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีในด้านกลุ่มงาน
อำนวยการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) โดยบทบาทที่
คาดหวัง ($\bar{X} = 3.3677$) สูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง ($\bar{X} = 2.2333$)

2. ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ
พัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้านกลุ่มงาน

แผนงานและโครงการมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) โดยบทบาทที่คาดหวัง ($\bar{X} = 3.3352$) สูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง ($\bar{X} = 2.3493$)

3. ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้าน กลุ่มงานนโยบายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) โดยบทบาทที่คาดหวัง ($\bar{X} = 3.3281$) สูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง ($\bar{X} = 2.4757$)

4. ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้าน กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) โดยบทบาทที่คาดหวัง ($\bar{X} = 3.3590$) สูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง ($\bar{X} = 2.4908$)

2.2.2 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ พัฒนาการอำเภอในด้านกลุ่มงานอำนาจการ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง

26

ตาราง 26 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการ อำเภอในด้านกลุ่มงานอำนาจการ

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ด้านกลุ่มงานอำนาจการ					
1. การดูแลเอาใจใส่และให้การ ชี้แนะในการปฏิบัติงานธุรการ แก่พัฒนากร	2.1209	.892	3.1209	.647	-9.54**
2. ให้การยอมรับและไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานธุรการของ พัฒนากร	2.3516	.861	3.1758	.625	-1.10**

ตาราง 26 (ต่อ)

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ งานธุรการแก่พัฒนากร	1.9341	.879	3.1758	.709	-11.93**
4. การบริหารงานธุรการโดย ยึดหลักระเบียบ กฎหมาย เป็นหลัก	2.3407	.833	3.3077	.927	-8.24**
5. การให้คำปรึกษาแนะ การทำงานเกี่ยวกับ งบประมาณต่าง ๆ ของ อำเภอแก่พัฒนากร	2.1538	.906	3.3077	.710	-10.45**
6. การบริหารงานงบประมาณ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	2.7143	1.352	3.8132	1.282	-8.17**
7. มีความสนใจในระเบียบและ กฎหมายต่าง ๆ สามารถนำ มาใช้ในการบริหารงาน งบประมาณของอำเภอได้ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	2.5165	.794	3.5055	.639	-10.07**
8. บริหารงานบุคคลโดยยึด หลักความสามารถและ คุณธรรม	2.2857	.992	3.5495	.543	-10.92**
9. การเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	2.0769	1.014	3.5165	.874	-10.62**

ตาราง 26 (ต่อ)

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
10. การใช้ศิลปะในการสร้าง ความสัมพันธ์และทีมงานที่ แข็งแกร่ง	2.1978	1.002	3.5714	.580	-11.58**
11. ให้การเอาใจใส่ดูแล จัดหาวัสดุครุภัณฑ์และ สิ่งจำเป็นอื่น ๆ มาใช้ใน หน่วยงานโดยไม่เดือดร้อน แก่ผู้ร่วมงาน	2.1648	.873	3.2747	.616	-11.17**
12. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ จากวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะของสำนักงาน อย่างเหมาะสมโดยการ ควบคุมอย่างใกล้ชิด	2.2088	1.150	3.1868	.631	-7.38**
13. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ งานพัฒนาชุมชนของ สำนักงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	1.9670	.971	3.2747	.616	-11.02**
ภาพรวมด้านกลุ่มงานอำนวยการ	2.2333	.668	3.3677	.457	-14.87**

P** < .0001

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีในด้านกลุ่มงานอำนวยการพบว่า โดยภาพรวม ทุกกิจกรรมมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) และเมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมก็มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) โดยมีค่าเฉลี่ยดังในตาราง แสดงให้เห็นว่า บทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกกิจกรรม

2.2.3 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ปรากฏผล ดังรายละเอียดในตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ					
14. การบริหารและพัฒนาระบบ ศูนย์ข้อมูลของอำเภอเพื่อ การวางแผนพัฒนาอำเภอ	2.2637	.854	3.4615	.620	-11.66**
15. การให้ความสำคัญและ สนับสนุนพัฒนาการในการ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลระดับตำบล ที่สามารถบริการข้อมูลให้ แก่ประชาชนและหน่วยงาน ต่าง ๆ ได้	2.3846	.952	3.4286	.701	-9.65**

ตาราง 27 (ต่อ)

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16. ดำเนินการให้มีการเก็บ การวิเคราะห์และการ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ ข้อมูลในระดับต่าง ๆ	2.4505	1.186	3.5275	.794	-11.45**
17. การจัดทำแผนงานโครงการ พัฒนาชุมชนของอำเภอ/ กิ่งอำเภอ และการควบคุม ดูแลการจัดทำแผนพัฒนาตำบล	2.4725	.765	3.4835	.656	-12.34**
18. การบริหารงานให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของแผนงาน/ โครงการ	2.6264	.755	3.3077	.726	-7.98**
19. การปรับปรุงแผนงาน/ โครงการให้เหมาะสมกับ ข้อมูลปัญหาที่เปลี่ยนแปลง	2.3846	.742	3.2527	.693	-9.94**
20. ศึกษาปรับปรุงรูปแบบและ วิธีการดำเนินงานพัฒนา ชุมชนเพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ พื้นที่	2.4286	1.127	3.3516	.935	-9.43**
21. การติดตามตรวจสอบ และนิเทศงานพัฒนาชุมชน อำเภอ/กิ่งอำเภอ	2.1429	.824	3.2198	.696	-11.61**

ตาราง 27 (ต่อ)

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
22. ให้คำปรึกษาพิเศษแก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อาสาสมัครและผู้เฝ้า ท้องถิ่นเกี่ยวกับแผนงาน และโครงการต่าง ๆ	2.1978	.859	3.2308	.731	-9.91**
23. ควบคุมเร่งรัดและสนับสนุน ให้มีการจัดทำหลักฐาน ทะเบียนโครงการต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบง่ายแก่ การตรวจสอบ	2.4286	.896	3.3407	.619	-9.78**
24. ตรวจสอบและรายงาน ผลการดำเนินงานพัฒนา ชุมชนให้อำเภอ จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ	2.2418	.848	3.3077	.591	-11.56**
25. การประสานงานและ/ หรือให้ความร่วมมือกับ เจ้าหน้าที่ ส่วนราชการ และภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.2527	.961	3.2857	.655	-9.22**

ตาราง 27 (ต่อ)

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
26. เผยแพร่หลักการทำงาน แบบพัฒนาชุมชนโดยยึด หลักการมีส่วนร่วมของ ประชาชนให้เป็นที่ ยอมรับแก่ประชาชนและ หน่วยราชการด้วยกัน	2.4176	.776	3.3626	.675	-10.32**
27. ให้การฝึกอบรมเพื่อ สร้างเสริมความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติ เกี่ยวกับแผนงาน โครงการต่าง ๆ แก่ พัฒนากร อาสาสมัคร ผู้นำท้องถิ่น ชาวบ้าน และภาคเอกชนต่าง ๆ	2.1978	.957	3.1319	.806	-8.83**
ภาพรวมด้านกลุ่มงานแผน และโครงการ	2.3493	.669	3.3352	.483	-14.08**

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตาม
บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนากรอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีในด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ พบว่า โดยภาพ
รวม ทุกกิจกรรมมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) โดยมีค่าเฉลี่ยดังในตาราง

แสดงให้เห็นว่า บทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริง
ทุกกิจกรรม

2.2.4 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ
พัฒนาการอำเภอในด้านกลุ่มงานนโยบาย ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง
28

ตาราง 28 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการ
อำเภอในด้านกลุ่มงานนโยบาย

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
<u>กลุ่มงานนโยบาย</u>					
28. การปฏิบัติงานโดยให้ ความสำคัญและยึดนโยบาย ของรัฐบาลเป็นหลัก เช่น การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ปัญหา ยาเสพติด ฯลฯ เป็นต้น	2.6044	.828	3.3846	.696	-8.34**
29. การบริหารงานให้ สอดคล้องกับนโยบาย ของกระทรวง กรม จังหวัด และอำเภอ	2.6813	.728	3.4396	.618	-8.28**
30. ให้การสนองตอบต่อนโยบาย ระดับต่าง ๆ ได้อย่าง รวดเร็วทันการณ์และเป็น รูปธรรม	2.3626	.768	3.2747	.634	-10.06**

ตาราง 28 (ต่อ)

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
31. ปฏิบัติงานตามนโยบาย ระดับต่าง ๆ โดยไม่ เลือกปฏิบัติเฉพาะ โครงการที่ได้รับการ สนับสนุนด้านงบประมาณ เท่านั้น	2.2308	.831	3.1648	.719	-9.14**
32. มีความเสียสละและตั้งใจ ปฏิบัติงานเพื่อสนอง นโยบายระดับต่าง ๆ	2.3956	.787	3.3077	.741	-9.27**
33. การปรับนโยบายไปสู่ การปฏิบัติให้เป็นรูป ธรรมที่เหมาะสม เช่น โครงการพัฒนาตำบล ต่าง ๆ ให้สอดคล้อง กับปัญหาและความ ต้องการที่แท้จริงของ ประชาชนในท้องถิ่น นั้น ๆ	2.5385	.735	3.3956	.612	-10.09**

ตาราง 28 (ต่อ)

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
34. จัดให้มีการประชุมเพื่อ ชักชวนความเข้าใจใน การปฏิบัติงานตาม นโยบายต่าง ๆ โดย พัฒนาการอำเภอ มี ความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถตัดสินใจและ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เหมาะสม	2.5165	.721	3.3297	.761	-8.04**
ภาพรวมด้านกลุ่มงาน นโยบาย	2.4757	.590	3.3281	.506	-12.23**

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริง
กับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในลักษณะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี ในด้านกลุ่มงานนโยบายพบว่า โดยภาพรวมทุกกิจกรรมมีนัยสำคัญทางสถิติ
($P < .0001$) โดยมีค่าเฉลี่ยดังในตาราง แสดงให้เห็นว่าบทบาทที่คาดหวังของ
พัฒนาการอำเภอสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกกิจกรรม

2.2.5 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ
พัฒนาการอำเภอในด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏผลดังรายละเอียด
ในตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการ
อำเภอในด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
35. การส่งเสริมการปฏิบัติ งานตามโครงการ อันเนื่องมาจาก พระราชดำริแก่พัฒนากร และประชาชนอย่าง ใกล้ชิดและต่อเนื่อง	2.2527	.902	3.2418	.794	-11.10**
36. ปฏิบัติหน้าที่ประจำ- ส่งเคราะห์อำเภอได้ สอดคล้องและเป็นผลดี ตามนโยบายของกรม การพัฒนาชุมชนและ กรมประชาสงเคราะห์	2.4396	.733	2.8901	.795	-5.08**
37. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น ที่ยอมรับแก่ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง	2.6374	.850	3.5604	.846	-8.42**

ตาราง 29 (ต่อ)

กิจกรรม	ปฏิบัติจริง		คาดหวัง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
38. ปรับปรุงสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอให้ สามารถใช้เป็นสำนักงาน เลขานุการคณะกรรมการ พัฒนาอำเภอได้ตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	2.5385	.793	3.5604	.562	-11.06**
39. การสร้างความศรัทธา เชื่อถือในความสามารถ โดยการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้ รับมอบหมายด้วยความ ตั้งใจและรับผิดชอบ	2.4945	.766	3.5165	.584	-10.61**
40. บิดหลักกฎหมายและ ระเบียบในการปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่เกิดผลกระทบต่อ งานประจำในหน้าที่จน เกิดความล่าช้าเสียหาย	2.5824	.700	3.3846	.628	-9.66**
ภาพรวมด้านกลุ่มงาน ที่ได้รับมอบหมาย	2.4757	.590	3.3281	.506	-12.23**

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานตามบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายพบว่า โดยภาพรวม ทุกกิจกรรมมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) โดยมีค่าเฉลี่ยดังในตาราง แสดงให้เห็นว่า บทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงทุกกิจกรรม

2.3 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ

ในการวิจัยบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาาระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทพัฒนาการอำเภอ ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.3.1 ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ ดังปรากฏในตาราง 30

ตาราง 30 ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ขาดอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ ตำแหน่งที่ประจำอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เช่น งานธุรการ หัวหน้าแผนงานและหัวหน้าปฏิบัติงานโครงการอำเภอ	3.67	.62	สูงมาก
2. พัฒนาการอำเภอขาดความรู้ และ ทักษะในการบริหารงานทำให้งานล่าช้า	2.19	.99	ปานกลาง
3. เครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ ยานพาหนะที่ใช้ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอไม่เพียงพอได้แก่			

ตาราง 30 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
-อุปกรณ์เผยแพร่ผลงานพัฒนาชุมชน ต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ เอกสารวิชาการต่าง ๆ	3.00	.82	สูง
-เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร	2.67	1.14	สูง
-เครื่องประมวลผลข้อมูลระบบ คอมพิวเตอร์	3.05	.94	สูง
-โทรศัพท์ วิทยุสื่อสาร	2.84	1.16	สูง
-เครื่องเขียนแบบพิมพ์	2.62	1.17	สูง
-ยานพาหนะต่าง ๆ	3.46	.83	สูง
4. ปริมาณงานในพื้นที่พัฒนาการ อำเภอมีมาก พัฒนาการอำเภอ ต้องทำงานหลาย ๆ งาน พร้อมกันทำให้งานมีคุณภาพต่ำ	2.86	1.00	สูง
5. พัฒนาการอำเภอขาดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการพิจารณาเงินเดือน 2 ชั้น กรณีพิเศษ การย้ายไป ปฏิบัติงานในถิ่นที่ที่ตนเองพอใจ	2.25	1.06	ปานกลาง
6. พัฒนาการอำเภอมักจะเอางาน ส่วนตัวมาพัวพันกับงานราชการ และมักใช้เวลาราชการไป ทำงานส่วนตัว	1.89	1.07	ปานกลาง

ตาราง 30 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
7. พัฒนาการอำเภอบางคนไม่ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ ยอมรับแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องได้ จึงขาดการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และพัฒนากร	2.41	1.04	ปานกลาง
8. การทำงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ มีค่าใช้จ่ายสูงและมีปัญหาอุปสรรคมาก ทำให้พัฒนาการอำเภอบางคนประสบ ปัญหาด้านการเงินไม่คล่องตัว ส่ง ผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่	2.67	1.01	สูง
9. พัฒนาการอำเภอบางคนขาดความสนใจ ในระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่ถูกต้อง	2.30	.88	ปานกลาง
10. พัฒนาการอำเภอบางคนขาดความเชื่อมั่น ในตนเอง ในการปฏิบัติงานและการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ทำให้ พัฒนากรและประชาชนขาดความมั่นใจ ในการขอคำปรึกษาหารือ	2.34	.87	ปานกลาง
11. การประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชน ระดับอำเภอไม่ได้ผลและขาดความ ต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเสริมสร้าง ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องแก่ ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ	2.46	.83	ปานกลาง

ตาราง 30 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
12. พัฒนาการอำเภอขาดคุณธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบ การส่งเสริม ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.35	1.14	ปานกลาง
13. พัฒนาการอำเภอบางคนไม่ประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับ การสนับสนุนด้านวิชาการและ งบประมาณ	2.38	1.32	ปานกลาง
14. ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี			
-ห้องทำงานคับแคบเกินไป ไม่ สามารถขยายได้	2.66	1.08	สูง
-ระบบการจัดเก็บเอกสารของ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอไม่ เรียบร้อยและถูกต้อง	2.71	1.20	สูง
-มีเสียงรบกวน อากาศร้อนอบอ้าว ฝุ่นละออง	2.30	1.77	ปานกลาง
-ขาดความเป็นกันเองระหว่าง พัฒนาการอำเภอกับพัฒนากร	2.14	1.69	ปานกลาง
15. พัฒนาการอำเภอบางคนมักยึดเอา ความคิดของตนเองเป็นใหญ่ จนทำ ให้ผู้ร่วมงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และช่วยเหลืองานอำเภอด้วยความ เต็มใจ	2.40	1.06	ปานกลาง
16. งานนโยบายต่าง ๆ มักมีระยะเวลา ที่ต้องปฏิบัติกระชั้นชิดเกินไป ทำให้ ผลงานของอำเภอขาดประสิทธิภาพ และล่าช้า	3.24	.86	สูง

ตาราง 30 (ต่อ)

กิจกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
17. พัฒนาการอำเภอบางคนมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณต่าง ๆ ขาดความโปร่งใสและการรับรู้จากพัฒนากร ทำให้สื่อไปในทางทุจริต	2.48	1.07	ปานกลาง
18. งานพัฒนาชุมชนอำเภอ ขาดการสนับสนุนทางด้านวิชาการและคำแนะนำต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจากนักวิชาการและผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัดและเขต	2.66	.98	สูง
19. พัฒนาการอำเภอบางคนมักจะมีปัญหาขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัวหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลกระทบต่องานราชการ	2.26	1.11	ปานกลาง
20. ปัญหาการสร้างแบบอย่างที่ดี และเสถียรของพัฒนาการอำเภอต่องานราชการและต่อการปฏิบัติงานร่วมกับพัฒนากรและผู้อื่น	2.74	.92	สูง
ปัญหาโดยภาพรวม	2.61	.46	สูง

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาระดับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ปรากฏว่า โดยภาพรวมมีระดับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

($\bar{X} = 2.61$) และเมื่อพิจารณาระดับปัญหาแต่ละด้าน ปรากฏว่า ปัญหาการขาด
 อดรากำลังเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะตำแหน่งที่ประจำอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
 เช่น งานธุรการ หัวหน้าแผนงานและหัวหน้าปฏิบัติงานโครงการอำเภอมีระดับ
 ปัญหาสูงมาก ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนปัญหารองลงมาได้แก่ ปัญหาการขาดยานพาหนะ
 สำหรับใช้ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีปัญหาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.46$)
 ปัญหาทางด้านงานนโยบายต่าง ๆ มักจะมีระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติกระชั้นชิดเกินไป
 ทำให้ผลงานของอำเภอขาดประสิทธิภาพและล่าช้า ($\bar{X} = 3.24$) ปัญหาการขาด
 เครื่องประมวลผลข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ สำหรับใช้ในสำนักงาน ($\bar{X} = 3.05$)
 ปัญหาการขาดอุปกรณ์เผยแพร่งานพัฒนาชุมชนต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ
 เอกสารวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.00$) นอกจากนี้
 ปัญหาที่อยู่ในระดับสูงอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานในหน้าที่พัฒนาการ
 อำเภอมีมาก พัฒนาการอำเภอต้องทำงานหลาย ๆ งานพร้อมกัน ทำให้งานมี
 คุณภาพต่ำ ($\bar{X} = 2.86$) ปัญหาขาดแคลนโทรศัพท์ วิทยุสื่อสารในสำนักงาน
 ($\bar{X} = 2.84$) ปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บเอกสารของสำนักงานพัฒนาชุมชน
 อำเภอไม่เรียบร้อยถูกต้อง ($\bar{X} = 2.71$) ตามลำดับ ส่วนระดับปัญหาโดยทั่วไป
 อื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาเกี่ยวกับการที่พัฒนาการอำเภอเอางาน
 ส่วนตัวมาพัวพันกับงานราชการและใช้เวลาราชการไปทำงานส่วนตัวมีระดับ
 ปัญหาต่ำสุด ($\bar{X} = 1.89$) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล ปรากฏว่า ปัญหา
 สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ซึ่งได้แก่ การมีเสียงรบกวน อากาศร้อนอบอ้าว
 ฝุ่นละออง มีการกระจายสูงสุด ($SD = 1.77$) รองลงมาคือ ปัญหาการขาด
 ความเป็นกันเองระหว่างพัฒนาการอำเภอกับพัฒนากร ($SD = 1.69$) ส่วนระดับ
 ปัญหาที่มีการกระจายต่ำสุดได้แก่ ปัญหาการขาดอดรากำลังเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ
 ตำแหน่งที่ประจำอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เช่น งานธุรการ หัวหน้าแผนงาน
 และหัวหน้าปฏิบัติงานโครงการอำเภอ ($SD = .62$)

3. ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตาราง 31 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
พัฒนาการอำเภอ

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นแบบอย่างในด้านการเสียสละ ทั้งกำลังใจกำลังกายและกำลังทรัพย์แก่พัฒนาการ	29
2	พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมและมีคุณธรรม ในการบริหารงานไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	24
3	พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ	23
4	พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมี บุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	17
5	การทำงานของพัฒนาการอำเภอจะต้องประสานกับบุคคล ทุกระดับได้ดี มีความคล่องตัวและเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น	9
6	พัฒนาการอำเภอจะต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการเพิ่มพูน ความรู้แก่ตนเองและให้การสอนแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	7
7	จะต้องสามารถแปลงระเบียบคำสั่งและนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ที่เป็นรูปธรรมที่เห็นได้ชัด	4
8	พัฒนาการอำเภอจะต้องมีความคิดอ่านและคาดการณ์อนาคต ได้ดีทันต่อเหตุการณ์	3
9	พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นผู้ที่มีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารี มีจิตวิทยาในการบริหารงานและการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	4
10	พัฒนาการอำเภอจะต้องสร้างทีมงานให้มีความสามัคคีและมี เอกภาพในหน่วยงาน	4

ตาราง 31 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
11	พัฒนาการอำเภอจะต้องมีความคล่องตัวในการทำงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบเมื่อผิดพลาด	4
12	จะต้องยึดหลักประชาธิปไตยและรับฟังความคิดเห็นของพัฒนากรในการทำงานร่วมกัน	3
13	พัฒนาการอำเภอจะต้องยึดหลักการทำงานที่สอดคล้องกับระบบและระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน โดยถูกต้อง	4
14	จะต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเองและงานให้มากที่สุด รวมทั้งมีขวัญกำลังใจและอุดมคติในการทำงานสูง	3
15	พัฒนาการอำเภอจะต้องให้การสนับสนุนและติดตามการทำงานของพัฒนากรในพื้นที่ให้มากยิ่งขึ้น	5
16	พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นนักบริหารที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกหน่วยงานพัฒนาชุมชน	4
17	พัฒนาการอำเภอต้องมีลักษณะ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าตัดสินใจและมีความคิดสร้างสรรค์	5
18	พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในด้านกำลังกาย จิตใจ สภาพครอบครัวและรายได้เพียงพอไม่กระทบต่อการทำงาน	3
19	พัฒนาการอำเภอจะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เห็นแก่เงิน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์และไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา	3
20	ต้องมีความสุขุมเยือกเย็น ใจกว้าง มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มเสมอ และมีศิลปะในการพูด	2

ตาราง 31 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
21	ต้องผ่านหลักสูตรการบริหารที่มีผลการประเมินสูงและมีการฝึกอบรมพิเศษอย่างเข้มงวด	2
22	จะต้องจัดระบบข้อมูลและสำนักงานให้เหมาะสมและตัวพัฒนาการอำเภอจะต้องรู้ข้อมูลในพื้นที่รับผิดชอบโดยละเอียดก่อน	2
23	จะต้องจัดคนให้เหมาะสมกับพื้นที่และสับเปลี่ยนทุก 4 ปี	1
24	จะต้องเข้าใจจรรยาบรรณนิยมประเพณีท้องถิ่นดีและปฏิบัติตัวเองได้ถูกต้อง สอดคล้องกับแต่ละพื้นที่	1
25	มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานข้างเคียง	2
26	พัฒนาการอำเภอจะต้องไม่เกรงกลัวผู้ได้บังคับบัญชาบางคนจนทำให้ระบบงานเสียหาย	1
27	ปริมาณงานของพัฒนาการอำเภอไม่ชัดเจนและมากเกินไปเกินความสามารถที่มีอยู่	19
28	ขาดบุคลากรช่วยงานอำเภอ เช่น งานธุรการ พิมพ์ดีด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินอำเภอ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำอำเภอเพื่อปฏิบัติงานช่วยงานแต่ละฝ่ายให้พร้อม	11
29	ควรมีรถยนต์ประจำแผนก เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน	6
30	ควรมีระบบการติดตามผลการทำงานของพัฒนาการอำเภออย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ	4
31	งานด้านประชาสัมพันธ์ควรตัดไปให้กรมประชาสัมพันธ์รับผิดชอบเองเพราะมีกรมของตนเองแล้ว	4
32	ควรมีการมอบหมายปริมาณงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลแต่ละพื้นที่และควรยึดหลักความสามารถมากกว่าระบบอาวุโสในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย	3

ตาราง 31 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
33	ควรมีการกระจายอำนาจให้ชัดเจน มีผู้ช่วยพัฒนาการอำเภอ ที่มีตำแหน่งแน่นอน	2
34	ควรมีการขยายตำแหน่งพัฒนาการอำเภอให้เป็นระดับ 7 ทุกอำเภอ	6
35	ควรมีการกำหนดมาตรฐานปริมาณงานในตำแหน่งไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของ พัฒนาการอำเภอต่อไป	10
36	พัฒนาการอำเภอควรกระจายงานให้พัฒนาการรับผิดชอบ พร้อมติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิดและควรแบ่งงานออกเป็น ฝ่าย ๆ	3
37	การกำหนดงานบางอย่างควรมีกฎหมายรองรับ	2
38	ควรมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องมือสื่อสารให้พร้อม เพื่อ ความสะดวกรวดเร็วในการทำงานและควรมีงบบริหารพิเศษ สนับสนุนการทำงาน	3
39	ไม่ควรมุ่งงานประกวดเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว	1

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดลงไป ได้แก่ พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นแบบอย่างในด้านการเสียสละ ทั้งกำลังใจ กำลังกายและกำลังทรัพย์แก่พัฒนากร (29) พัฒนาการอำเภอจะต้องมีความยุติธรรม และมีคุณธรรมในการบริหารงานไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (24) พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ (23) พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง (17) ส่วนข้อคิดเห็นที่มีระดับความถี่ต่ำสุด ได้แก่ จะต้องจัดคนให้เหมาะสมกับพื้นที่และสับเปลี่ยนทุก 4 ปี (1) พัฒนาการอำเภอจะต้องไม่เกรงกลัวผู้ได้บังคับบัญชาบางคนจนทำให้ระบบงานเสียหาย (1) และจะต้องเข้าใจจนบรรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นดีและปฏิบัติตัวเองได้ถูกต้องสอดคล้องกับแต่ละพื้นที่ (1) ส่วนความถี่สูงสุดในข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะและปริมาณงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้แก่ ปริมาณงานของพัฒนาการอำเภอไม่ชัดเจน และมากเกินไปเกินความสามารถที่มีอยู่ (19) ขาดบุคลากรช่วยงานอำเภอ เช่น งานธุรการ พิมพ์ดีด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินอำเภอ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำอำเภอเพื่อปฏิบัติงานช่วยงานแต่ละฝ่ายให้พร้อม (11) ควรมีรถยนต์ประจำแผนก เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน (6) ส่วนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุด ได้แก่ ไม่มุ่งเน้นงานประกวดเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว (1)

บทที่ 4

การอภิปรายผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีครั้งนี้ ครอบคลุมสาระสำคัญคือ วัตถุประสงค์ สมมติฐาน กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในการปฏิบัติตามกลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงาน และโครงการ กลุ่มงานนโยบาย และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายว่า อยู่ในระดับใดในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ แต่ละกลุ่มงานดังกล่าวข้างต้นในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอและข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหา

สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภออยู่ในระดับปานกลาง บทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภออยู่ในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 2 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานอำนวยการแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการ
อำเภอตามกลุ่มงานนโยบายแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการ
อำเภอตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงาน
ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด อำเภอกันทรวิชัย และกิ่งอำเภอ ภายในจังหวัดปัตตานี
จำนวน 91 คน จากจำนวนประชากร 118 คน ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ
ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 737) โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มไม่
เกินร้อยละ 5 และอาศัยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional
Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random
Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)
จำนวน 1 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนด้วยกันคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ
พัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอ
ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี เกี่ยวกับความคิดเห็นในบทบาท
ที่พัฒนาการอำเภอปฏิบัติจริงและความคาดหวังในบทบาทของพัฒนาการอำเภอ
ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตาม
มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากทางสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี เพื่อประสานงานและขอความร่วมมือจากข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในแต่ละอำเภอ กิ่งอำเภอ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิม สถานที่ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคำนวณค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล
2. ศึกษาระดับความคิดเห็นทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทของพัฒนาการอำเภอ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในด้านบทบาทที่พัฒนาการอำเภอปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ
3. ศึกษาเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี คาดหวังให้พัฒนาการอำเภอปฏิบัติ ตามกลุ่มงาน 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงาน และโครงการ กลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 91 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.9 เพศหญิงร้อยละ 34.1 อายุต่ำกว่า 31 ปี ร้อยละ 9.9 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 47.3 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 24.2 และอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 18.7 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50.5 ปริญญาตรีหรือสูงกว่าร้อยละ 49.5 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวนร้อยละ 27.5 ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงานจะอยู่ระหว่าง 11-20 ปี จำนวนร้อยละ 40.6 และประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.9 เป็นโสด ร้อยละ 16.5 ส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว ร้อยละ 79.1 และเป็นหม้ายร้อยละ 4.4 ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพัฒนากรร้อยละ 74.7 รองลงมา ได้แก่ พัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ หรือหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัดร้อยละ 13.2 ตำแหน่งธุรการ พิมพ์ดีด และอื่น ๆ ร้อยละ 5.5 และนักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดร้อยละ 6.6 โดยสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับอำเภอและกิ่งอำเภอเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 83.5 และปฏิบัติงานในระดับจังหวัดร้อยละ 16.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.0 ไม่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนากรอำเภอมาก่อน มีเพียงร้อยละ 22.0 เท่านั้น ที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนากรอำเภอ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตจังหวัดปัตตานี ร้อยละ 52.7 และภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ ร้อยละ 47.3 ตามลำดับ
2. ระดับการปฏิบัติงานของพัฒนากรอำเภอ ตามบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวัง ปรากฏผลการวิจัยดังนี้
 - 2.1 บทบาทที่ปฏิบัติจริงโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่า กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าสูงสุด ด้านกลุ่มงานอำนวยความสะดวก มีค่าต่ำสุด
 - 2.2 บทบาทที่คาดหวังโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่า กลุ่มงานอำนวยความสะดวกมีค่าความคาดหวังอยู่ในลำดับแรก กลุ่มงานนโยบายมีค่าความคาดหวังอยู่ในลำดับสุดท้าย

2.3 ผลการเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม ปรากฏว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .0001$) โดยการปฏิบัติจริงจะต่ำกว่าความคาดหวัง และเมื่อจำแนกออกเป็นด้าน ๆ ตามกลุ่มงานต่าง ๆ ก็ปรากฏว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี คาดหวังการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอสูงกว่าการปฏิบัติจริง ที่ระดับ .0001 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกลุ่มงานอำนวยการ ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ด้านกลุ่มงานนโยบายและด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ระดับปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม ปรากฏว่า มีระดับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมปรากฏว่า ปัญหาการขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะตำแหน่งที่ประจำอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ หัวหน้าแผนงาน และหัวหน้าปฏิบัติงานโครงการ มีปัญหาสูงสุด รองลงมาได้แก่ ปัญหาขาดยานพาหนะสำหรับใช้ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ปัญหาด้านงานนโยบายที่ต้องปฏิบัติ โดยมีระยะเวลากระชั้นชิดเกินไป ทำให้ผลงานขาดประสิทธิภาพและงานล่าช้า ปัญหาขาดเครื่องประมวลผลข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ สำหรับใช้ในสำนักงานตามลำดับ ส่วนปัญหาที่พัฒนาการอำเภอเองงานส่วนตัวมาพัวพันกับงานราชการและใช้เวลาราชการไปทำงานส่วนตัว มีระดับปัญหาต่ำสุดในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี

2.5 ในส่วนของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอเน้นในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี มีความเห็นว่า พัฒนาการอำเภอจะต้องเป็นแบบอย่างในด้านการเสียสละทั้งกำลังใจ กำลังกายและกำลังทรัพย์แก่พัฒนาการ ซึ่งมีความดีสูงสุด รองลงมาได้แก่ พัฒนาการอำเภอจะต้องมีความยุติธรรมและมีคุณธรรมในการบริหารงานไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลและงบประมาณการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกเหมาะสมกับตำแหน่งสำหรับในด้านปริมาณงานนั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปริมาณงานของพัฒนาการอำเภอไม่ชัดเจนและมีมากเกินไป เกินความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งปัญหาการขาดบุคลากรช่วยงานอำเภอ ส่วนข้อคิดเห็นอื่น ๆ เช่น ควรมีการกำหนดมาตรฐานปริมาณงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอได้สะดวกยิ่งขึ้น

สำหรับความคิดเห็นที่มีค่าความถี่ต่ำสุดได้แก่ ในเรื่องการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน
ไม่ควรมุ่งงานประกวดเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว

ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากสมมติฐานวิจัย

จากงานวิจัยเรื่องบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการ
อำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา
เพิ่มเติมจากสมมติฐานที่กำหนดไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างเกี่ยวกับ
ความคิดเห็นในเรื่องบทบาทโดยเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ
แบบสอบถามกับบทบาทด้านต่าง ๆ ทั้งบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในแต่ละ
กลุ่มงาน ดังรายละเอียดในภาคผนวก 6 หอสรุปถึงข้อค้นพบเพิ่มเติมจากงานวิจัย
ในครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1. ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับ
บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุดสถานที่ปฏิบัติงาน
การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ และภูมิภาคเดิมปรากฏผลการวิเคราะห์
ข้อมูลดังนี้

1.1 เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจำแนกตามเพศของผู้วิจัยพบว่า
ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการ
อำเภอ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน
ปรากฏว่า ทั้ง 4 กลุ่มงาน มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงาน
แผนงานและโครงการและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายต่างกันที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่ม
งานนโยบายต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับในด้านความคาดหวังนั้นพบว่า
ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีเพศต่างกันมีความคาดหวังไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและ
แต่ละกลุ่มงาน

1.2 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า
ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็น
จริงของพัฒนาการอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละ
กิจกรรมปรากฏว่า กลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานแผนงานและโครงการมีความ

แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนกลุ่มงานนโยบายกับกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในด้านความคาดหวัง ปรากฏว่าข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างก็มีความคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอทั้งในภาพรวมและรายกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

1.3 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมตามกลุ่มงาน ปรากฏว่า กลุ่มงานแผนงานและโครงการมีความแตกต่างที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน สำหรับในด้านความคาดหวังนั้น ไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายกิจกรรม

1.4 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็น จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอมาก่อน และไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งนี้ มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงานอำนวยความสะดวกมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับกลุ่มงานอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับความคาดหวังนั้นไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายกิจกรรม

1.5 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็น จำแนกตามภูมิลำเนาเดิมของข้าราชการพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดปัตตานี และผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดอื่น มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายกิจกรรมก็ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน สำหรับในด้านความคาดหวังก็ไม่มีความแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายกิจกรรม

2. ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการทดสอบหาค่าเอฟ (F-test) จากวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งปัจจุบัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นจำแนกตามอายุของข้าราชการพัฒนาชุมชน พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของ

พัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ปรากฏว่า ข้าราชการกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ข้าราชการกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากข้าราชการกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่นมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน สำหรับความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานนโยบาย พบว่า ข้าราชการที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับบทบาทด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของพัฒนาการอำเภอจำแนกตามกลุ่มอายุของข้าราชการพัฒนาชุมชนนั้นพบว่า โดยภาพรวมมีความคาดหวังต่อบทบาทพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า ข้าราชการอายุต่างกันมีความคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานนโยบายแตกต่างกันที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญ .05 ส่วนความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ข้าราชการที่มีประสิทธิภาพทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ (F-test) ปรากฏว่า กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสิทธิภาพ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ .05 และกลุ่มประสิทธิภาพ 1-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสิทธิภาพ 21 ปีขึ้นไปที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกิจกรรมตามกลุ่มงาน พบว่า ในกลุ่มงานอำนาจการมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งเมื่อทดสอบค่าเอฟ (F-test) พบว่า กลุ่มประสิทธิภาพ 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสิทธิภาพ 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และกลุ่มประสิทธิภาพ 1-10 ปี แตกต่างจากกลุ่มประสิทธิภาพ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มี

ประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันเช่นเดียวกันคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานนโยบาย พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 คือ กลุ่มประสบการณ์ 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ .05 ส่วนความคิดเห็นกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกันในส่วนของความคาดหวังบทบาทจำแนกตามประสบการณ์ของข้าราชการพัฒนาชุมชน พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคาดหวังบทบาทของพัฒนาการอำเภอทั้งโดยภาพรวม และรายกิจกรรมตามกลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานไม่แตกต่างกัน

2.3 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นจำแนกตามสถานภาพสมรสของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมแต่ละกลุ่มงานก็ไม่มี ความแตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่มงาน สำหรับในส่วนของคาดหวังนั้น เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ตามสถานภาพสมรสของข้าราชการพัฒนาชุมชน พบว่า มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมแต่ละกลุ่มงาน พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคาดหวังต่างกันในกลุ่มงาน แผนงานและโครงการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเมื่อทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe Method) พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เป็นโสดมีความคาดหวังต่างจากข้าราชการที่เป็นหม้ายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน ในส่วนของกลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบทางเดียวตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) พบว่า ข้าราชการตำแหน่งธุรการ พินิจ์ดีด และอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 กลุ่มพัฒนาการมีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัดพัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนกลุ่มอื่นมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ข้าราชการตำแหน่งธุรการ พินิจ์ดีด และอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พัฒนาการมีความคิดเห็นต่างจากพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ในด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ก็มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยกลุ่มพัฒนาการมีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับความคิดเห็นในกลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่แตกต่างกัน ในด้านความคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันของ ข้าราชการพัฒนาชุมชน โดยภาพรวม มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างในกลุ่มงานแผนงานและโครงการ เพียงกลุ่มเดียว คือ ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นพัฒนาการมีความคาดหวังในบทบาทของพัฒนาการอำเภอ แตกต่างจากพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานที่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ และภูมิลำเนาเดิม ปรากฏผลดังนี้

3.1 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน

3.4 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน

3.5 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน

4. ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการทดสอบหาค่าเอฟ (F-test) จากวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอจำแนกตามอายุประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งปัจจุบัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอต่างกัน คือ กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นอยู่ระดับปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอแตกต่างกัน คือ กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่ม 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบทบาทและเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอตามบทบาทที่เป็นจริงและตามที่คาดหวังในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี รวมทั้งการศึกษาระดับปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาท ที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ พบว่า โดยภาพรวมบทบาทที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.3549$) ส่วนบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.3481$) สอดคล้องตามสมมติฐานข้อแรก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันระดับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอยังอยู่ในระดับต่ำกว่าความต้องการของข้าราชการ พัฒนาชุมชนที่ต้องการเห็นการปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการพัฒนาชุมชน ส่วนใหญ่ ได้แก่ ตำแหน่งพัฒนากร ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับผลจากการปฏิบัติ งานและคลุกคลีกับพัฒนาการอำเภออย่างใกล้ชิดอยู่ตลอดเวลาที่มีความคาดหวังที่จะ เห็น การทำงานที่เต็มไปด้วยความตั้งใจและความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ของพัฒนาการ อำเภอ ซึ่งเปรียบเสมือนการกำหนดเป็นเป้าหมายหรือจุดที่ทุกคนเห็นว่าถ้าหาก พัฒนากรอำเภอปฏิบัติได้แล้วงานทุกอย่างก็จะประสบผลสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจ ของทุก ๆ คน ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้ว ความคาดหวังดังกล่าวยากที่จะให้ บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เป็นเพราะระบบงานในปัจจุบันประกอบไปด้วยงานหลาย ๆ อย่างที่ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจประกอบการตัดสินใจทุกขั้นตอน โดยเฉพาะ ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานจำเป็นต้องอาศัยความชำนาญและความเคยชิน กับการทำงานนั้น ๆ มาก่อน จึงจะสามารถตัดสินใจได้อย่างไม่ผิดพลาด ดังนั้น เมื่องานบางอย่างมีระยะเวลาให้ปฏิบัติกระชั้นชิดการที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ที่ตนเองคาดหวังหรือบุคคลอื่นตั้งเป้าไว้ให้ทำจึงเป็นไปได้ยาก ความคาดหวังจึง พอที่จะแสดงให้เห็นได้ว่า ในปัจจุบันการปฏิบัติจริงนั้นได้กระทำอยู่ในจุดที่ใกล้เคียง หรือห่างไกลจากเป้าหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อจะเป็นข้อคิดหรือสิ่งชี้นำไปสู่การ ปรับปรุงงานในด้านต่าง ๆ ของพัฒนาการอำเภอต่อไป ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาส ศิลปรัศมี (2527 : บทคัดย่อ)

ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังในบทบาทของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติ การพัฒนาชนบทระดับตำบล ศึกษาจากทัศนะของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติ การพัฒนาชนบทระดับตำบลและกรรมการสภาตำบลในจังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการ วิจัยพบว่า บทบาทที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทที่คาดหวังอยู่ใน ระดับสูง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ วิทยา วรรณศิริ (2529 : บทคัดย่อ) เรื่อง บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับ หมู่บ้านในการพัฒนาชุมชน จากทัศนะของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในจังหวัดเชียงราย งานวิจัยของ เอ็บรัช สีมกุล (2535 : บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของฝ่ายวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด ที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนงาน ส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิตตามทัศนะ ของพัฒนากรในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้ข้อสรุปเช่นเดียวกันคือ ระดับบทบาท ที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม ตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพัฒนากรอำเภอ พบว่า ใน 4 กลุ่มงานนั้น พัฒนาการอำเภอมีระดับการปฏิบัติจริงสูงสุดเรียงตาม ลำดับได้แก่ กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 2.4908$) กลุ่มงานนโยบาย ($\bar{X} = 2.4757$) กลุ่มงานแผนงานและโครงการ ($\bar{X} = 2.3493$) และกลุ่ม งานอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 2.2333$) ตามลำดับ ทำให้สามารถกล่าวได้ว่า โดย ปกติแล้ว การปฏิบัติงานของพัฒนากรอำเภอในปัจจุบันมักจะทำงานที่เกี่ยวข้อง กับปัญหาเฉพาะกิจกรรมเสียเป็นส่วนใหญ่ เช่น การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับอำเภอ ซึ่งเป็นนโยบายหรือสิ่งที่นายอำเภอมอบหมายให้รับผิดชอบ เช่น การทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ การจัดประชุม พิจารณาโครงการประจำปีต่าง ๆ ของอำเภอและตำบล รวมทั้งการเข้าร่วม สัมมนาอบรมต่าง ๆ ซึ่งมักจะเกี่ยวกับงานนโยบายหรือสิ่งที่ทางผู้บังคับบัญชาหรือ ต้นสังกัดรับนโยบายมาจากผู้อื่นอีกระดับหนึ่ง สำหรับในระดับอำเภอนั้น พัฒนาการ อำเภอมักจะได้รับความไว้วางใจจากนายอำเภอสูงในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะ เนื่องมาจากการที่มีพัฒนากรซึ่งส่วนใหญ่มีความชำนาญและคล่องตัวในการทำงาน มากกว่าข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้งเป็นผู้คลุกคลีอยู่กับหลังมวชน องค์กร ต่าง ๆ อยู่เสมอ นายอำเภอจึงมักจะมึ้งงานสำคัญ ๆ ให้พัฒนากรอำเภอรับผิดชอบ อยู่เสมอ ๆ ทำให้ผลงานดังกล่าวปรากฏเด่นชัดอยู่เสมอ พัฒนาการอำเภอเอง จึง

ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำลังงานจากพัฒนากรทุกคนในการสนองงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานนโยบายมากกว่ากลุ่มงานที่เหลือ อีก 2 กลุ่มคือ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ และกลุ่มงานอำนวยการ ซึ่งเป็นงานตามบทบาทประจำที่พัฒนากรอำเภอทุกคนต้องถือปฏิบัติ โดยปกติอยู่แล้วทุกคนไม่ว่าจะโยกย้าย สลับเปลี่ยนตำแหน่งกันไปก็ตาม ในสายตาของข้าราชการพัฒนากรชุมชนเอง จึงมองภาพการทำงานในกลุ่มงานอำนวยการ ซึ่งเปรียบเสมือนงานประจำของพัฒนากรอำเภอว่า ยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มงานอื่น ๆ เพราะเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการ งานบริหารบุคคล รวมทั้งงบประมาณต่างต้องอาศัยศิลปะและความเอาใจใส่มากกว่างานอื่น ๆ รวมทั้งการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานด้วย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จได้ดังที่ สุพล สินสมุทร (2514 : 192) กล่าวว่า พัฒนาการอำเภอจะต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และลักษณะผู้นำในการทำงานมากกว่าที่จะทำโดยใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่แต่เพียงประการเดียว ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและศรัทธาจากผู้ร่วมงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพัฒนากรอำเภอที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับนักวิชาการหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานเข้ากันได้ทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และพัฒนากร ซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชา และโดยส่วนใหญ่แล้วงานที่ข้าราชการพัฒนากรชุมชนทุกระดับจะได้มีโอกาสร่วมงานกันนั้น มักจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายมาจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นงานนโยบายเสียเป็นส่วนใหญ่ เช่น การแข่งขันกีฬาระดับต่าง ๆ การจัดกิจกรรมด้านพิธีการในวันสำคัญ ๆ เหล่านี้ เป็นต้น ส่วนกลุ่มงานอื่น ๆ มักจะไม่มีโอกาสได้ร่วมกันเท่ามากนัก พัฒนาการอำเภอมักจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองเป็นหลัก จึงมักจะมองเห็นไม่เด่นชัดนักในสายตาข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ อีกประการหนึ่ง งานตามกลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานแผนงานโครงการ มีลักษณะเป็นงานบริหารและอำนวยการไม่ใช่เป็นงานปฏิบัติเป็นหลัก ดังนั้น พัฒนาการอำเภอซึ่งส่วนใหญ่เป็นพัฒนากรมาก่อน เมื่อขึ้นมาทำหน้าที่บริหาร จึงอาจจะต้องอาศัยระยะเวลาบ้าง เพื่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล เป็นต้น สอดคล้องกับ สุพล สินสมุทร (2514 : 11) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันนี้ผู้ดำรงตำแหน่งพัฒนากรอำเภอ ปัจจุบันนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งพัฒนากรอำเภอ มีพื้นฐานความรู้ มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานและการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากระเบียบและคำสั่งของราชการต่างกัน จึงทำให้ความสำเร็จของการปฏิบัติงานแต่ละท้องที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

3. เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาทของพัฒนาการอำเภอเป็นรายกิจกรรมในแต่ละกลุ่มงานตามลำดับ ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการมีค่าความคาดหวังสูงสุด ($\bar{X} = 3.3677$) รองลงมาได้แก่ กลุ่มงานนโยบาย ($\bar{X} = 3.3590$) กลุ่มงานแผนงานและโครงการ ($\bar{X} = 3.3352$) และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.3281$) ตามลำดับ ซึ่งความคาดหวังทั้ง 4 กลุ่มงาน อยู่ในระดับสูงทุกกิจกรรมและเป็นที่น่าสนใจได้ว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนมีความคาดหวังเกี่ยวกับกลุ่มงานอำนวยการสูงสุด เพราะเมื่อพิจารณาบทบาทของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวม ที่ข้าราชการพัฒนาชุมชนเข้าใจก็คือ ภาพของการเป็นนักบริหารและคอยอำนวยการให้งานต่าง ๆ ของอำเภอ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น งานตามกลุ่มงานอำนวยการนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และความดีความชอบต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของข้าราชการพัฒนาชุมชนทุกคนโดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาคือ พัฒนาการ ซึ่งเป็นไปตามที่ สุลหสินสมุทร (2514 : 192) กล่าวไว้จากการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของพัฒนาการศึกษากรณีจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อำนาจการบังคับบัญชาของพัฒนาการอำเภอ จะมีผลต่อการให้ความเคารพเชื่อฟังของพัฒนากร โดยเฉพาะอำนาจการให้คุณให้โทษของพัฒนาการอำเภอ ซึ่งจากการปฏิบัติจริงของพัฒนาการอำเภอในประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่า ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน เห็นว่า การปฏิบัติจริงในกลุ่มงานอำนวยการนั้นต่ำที่สุดใน 4 กลุ่มงาน แต่ความคาดหวังนั้น อยากให้พัฒนาการอำเภอหันมาเอาใจใส่ต้องงานตามกลุ่มงานอำนวยการให้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมาย งานตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ส่วนงานนโยบายต่าง ๆ นั้น ทุกฝ่ายมองว่า ปัจจุบันพัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่รับมามากพออยู่แล้ว จึงให้ความสำคัญต่ำกว่ากลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานแผนงานและโครงการดังกล่าวข้างต้นแต่ความคาดหวังก็ยังคงอยู่ในระดับสูงอยู่ สำหรับกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายนั้น เนื่องจากเป็นงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของพัฒนาการอำเภอและทีมงานพัฒนาชุมชนทุกคน ดังนั้นระดับความคาดหวังตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย จึงมีค่าสูง รองจากกลุ่มงานอำนวยการเพราะการให้การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมสร้างความพึงพอใจและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาได้มาก จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและเป็นที่ยกย่องแก่คนทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

4. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัด บัตตานีต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามสมมติฐาน ดังนี้คือ

4.1 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่ม งานอำนาจการแตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อ 2

4.2 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่ม งานแผนงานและโครงการแตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อ 3

4.3 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่ม งานนโยบายแตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อ 4

4.4 บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่ม งานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อ 5

ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามสมมติฐานข้อ 2, 3, 4 และ 5 ดังรายละเอียดในตาราง 25 พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ ที่สูงยิ่ง ($P < .0001$) บทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังตามกลุ่มงานอำนาจการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ กลุ่มงานนโยบาย กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย เป็น ไปตามสมมติฐาน โดยบทบาทที่เป็นจริงจะมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวัง ทุกกิจกรรม แสดงว่าในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในปัจจุบันยังอยู่ในระดับ ต่ำกว่าความคาดหวังที่ข้าราชการพัฒนาชุมชน ต้องการให้ปฏิบัติทั้งนี้เนื่องจากปัจจัย สำคัญหลาย ๆ ประการ เช่น ปัญหาขีดความสามารถของพัฒนาการอำเภอแต่ละคน มีจำกัดไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ตามบทบาทดังกล่าว พัฒนาการอำเภอต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนการทำงานหลายอย่าง แต่ปัจจุบันยัง ขาดแคลนอยู่ เช่น ด้านงบประมาณและกำลังคนต่าง ๆ ทำให้ประสิทธิภาพการ ทำงานจริง ไม่สอดคล้องกับที่คาดหวัง โดยปฏิบัติจริงต่ำกว่าความคาดหวังในทุก กลุ่มงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาส ศิลปรัศมี (2529 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา เรื่องบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของคณะทำงานสนับสนุน การปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ สภาตำบลในทัศนะของกรรมการสภาตำบลและผลการศึกษาของ วิทยา วรรณศิริ (2529 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา เรื่องบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของ คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้านและ เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในจังหวัด เชียงราย

ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยบทบาทที่คาดหวังมีระดับสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง ความแตกต่างดังกล่าวจะมีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือ ขีดความสามารถและความพยายามของพัฒนาการอำเภอเองด้วย ที่จะแสดงออกถึงบทบาทต่าง ๆ โดยแต่ละคนได้ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จดังที่ สติล (Still, 1968 : 230) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังเป็นการกระทำหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งผู้อยู่ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ควรจะมีผู้ มีตำแหน่งไม่เพียงพอ แต่แสดงพฤติกรรมตามบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของคนอื่น ๆ ในสังคมทั่วไปเท่านั้น แต่ยังคงต้องแสดงบทบาท ซึ่งจะทำการครอบครองตำแหน่งของตนเองคงอยู่ตลอดไป การที่จะแสดงบทบาทให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับความต้องการของบุคคลนั้นด้วย

5. สำหรับปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอนั้น เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.61$) แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ปัจจุบันยังประสบกับปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องอีกมากมาย โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายปัญหาแล้ว พบว่า ระดับปัญหาเกี่ยวกับการขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะตำแหน่งที่ประจำอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เช่น งานธุรการ หัวหน้างานแผนงานและหัวหน้าปฏิบัติการโครงการอำเภอ มีปัญหาอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.67$) ซึ่งเป็นปัญหาสูงสุดมากกว่าปัญหาอื่น ๆ เนื่องจาก ปัจจุบันสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีฐานะเป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอและเป็นศูนย์ข้อมูลสำหรับการวางแผนงานโครงการต่าง ๆ ของอำเภอ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบทและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค พ.ศ. 2535 ซึ่งได้กำหนดให้พัฒนาการอำเภอทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภออีกตำแหน่งหนึ่งด้วยทำให้ปริมาณงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกำลังสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงในการปฏิบัติงานในสำนักงาน โดยเฉพาะงานธุรการต่าง ๆ รวมทั้งการทำหน้าที่ติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ถือเป็นภาระกิจสำคัญที่พัฒนาการอำเภอจะต้องปฏิบัติ ดังนั้นปัญหาการขาดบุคลากร

ช่วยงานอำเภอ จึงเป็นปัญหาสำคัญของพัฒนาการอำเภอในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของข้าราชการพัฒนาชุมชนและกรมการ พัฒนาชุมชนได้ พัฒนาการอำเภอมักจะต้องทำงานหลาย ๆ หน้าที่ภายในสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ เช่น ภาระกิจในการปรับปรุงสำนักงานเกี่ยวกับข้อมูลและ แฟ้มเอกสารต่าง ๆ การติดต่อประสานงาน การจัดทำแผนงานและการควบคุม การบริหารงบประมาณตามโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในทัศนะ ของข้าราชการพัฒนาชุมชน จึงมองเห็นว่า ปัญหาการขาดบุคลากรของสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ เป็นปัญหาสำคัญสูงสุดในกลุ่มปัญหาของพัฒนาการอำเภอใน ปัจจุบัน เพราะพัฒนาการนั้น โดยภาระกิจแล้วจะต้องลงไปปฏิบัติงานอยู่ในระดับ พื้นที่ในเขตตำบลต่าง ๆ ที่รับผิดชอบไม่มีเวลาที่จะมานั่งปฏิบัติงานประจำอยู่ที่ อำเภอมากนัก โดยเฉพาะในช่วงกลางเดือน ทำให้พัฒนาการอำเภอต้องทำหน้าที่ เองเสียเป็นส่วนใหญ่ สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานแผนงานและโครงการประจำ อำเภอในปัจจุบันนี้ยังเป็นงานที่เป็นเพียงการมอบหมายกับภายในอย่างไม่เป็น ทางการเท่านี้เพราะไม่มีตำแหน่งรองรับในปัจจุบัน ซึ่งหน้าที่หลักของพัฒนาการ ทุกคนคือการรับผิดชอบประจำตำบล

สำหรับปัญหาอื่น ๆ ที่มีระดับรองลงมาได้แก่ ปัญหาการขาดแคลน ยานพาหนะประจำสำนักงาน เช่น รถยนต์ต่าง ๆ เพราะในปัจจุบันงานของ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านวิชาการและการ นิเทศงานต่าง ๆ ในเขตอำเภอ เช่น กรณีการจัดฝึกอบรมองค์กรต่าง ๆ ของ ชุมชน เช่น สตรี เยาวชน หรือสภาตำบลต่าง ๆ จำเป็นจะต้องอาศัยยานพาหนะ ในการขนย้าย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น เต็นท์ แก้วน้ำ หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งมีขนาดใหญ่ จำเป็นจะต้องมีรถยนต์ไว้ใช้งานเพื่อ ความคล่องตัวในการทำงานของพัฒนาการอำเภอ จึงมีระดับปัญหาที่สำคัญอยู่ใน ระดับสูง รองลงมาจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากร อีกประการหนึ่งคือ การ ขาดแคลนเครื่องประมวลผลระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งในทัศนะของข้าราชการ พัฒนาชุมชนปัตตานี เห็นว่า ปัจจุบันนี้ คอมพิวเตอร์ได้กลายมาเป็นอุปกรณ์สำคัญ สำหรับการอำนวยความสะดวกและ เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานพัฒนาชุมชนจำเป็นอย่างมากที่จะต้องอาศัยระบบข้อมูลที่ รวดเร็วทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์และสามารถเรียกใช้ได้ง่าย คอมพิวเตอร์

สามารถเก็บข้อมูลไว้ได้ครั้งละมาก ๆ ทำให้เกิดความสะดวกในการวางแผนและจัดทำโครงการและการติดตามประเมินผลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งหน่วยราชการหลาย ๆ หน่วยงานได้นำมาใช้ในสำนักงานทั้งระดับจังหวัดและอำเภอแล้ว ดังนั้นในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจึงมองเห็นว่า จำเป็นจะต้องมีเครื่องประมวลผลดังกล่าวไว้สำหรับอำเภอด้วย จะทำให้มีระบบข้อมูลที่ทันสมัยเกิดขึ้นในระดับอำเภอ จะเป็นการส่งเสริมบทบาทและปริมาณงานของพัฒนาการอำเภอให้มีคุณภาพมากขึ้น สำหรับปัญหาอื่น ๆ ที่มีอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์และเอกสารสำหรับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของอำเภอ เช่น แผ่นพับ โบสเตอร์ ฯลฯ ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยด้านการประชาสัมพันธ์ให้งานพัฒนาชุมชนประสบผลสำเร็จได้ง่ายยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ อีกประการหนึ่งคือ ในการปฏิบัติงานนโยบายต่าง ๆ อำเภอมักจะได้รับหนังสือให้ปฏิบัติให้แล้วเสร็จในระยะ เวลากระชั้นชิดเกินไป ทำให้ผลงานขาดคุณภาพและล่าช้าไม่ทันตามกำหนด พัฒนาการอำเภอในฐานะผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อให้ทันตามกำหนด ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จึงมองเห็นว่า ปัญหาดังกล่าวมานี้ มีอยู่ในระดับสูงจนถึงสูงมาก ดังผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้น

6. จากข้อค้นพบเพิ่มเติมในการวิจัย เรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสถานภาพด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัันว่า จะมีผลต่อความคิดเห็นที่ต่างกัันในเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยในส่วนดังกล่าวใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่มีความต่างกััน 2 ระดับ และทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบทางเดียว (One way ANOVA) ตามแบบของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method) เพื่อทดสอบความแตกต่างกรณีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป จากผลการทดสอบปรากฏดังนี้

6.1 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณารายกิจกรรมก็พบว่าต่างกันทั้ง 4 กลุ่มงาน โดยกลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงาน และโครงการและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนกลุ่มงานนโยบายต่างกันที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สันติ บุญภิรมย์ (2532 : 70) ที่วิจัยเรื่องบทบาทที่เป็นอยู่และคาดหวังของคณะกรรมการพัฒนาสตรีประจำหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ในจังหวัดปัตตานีและผลการวิจัยเรื่องบทบาทของฝ่ายวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนงาน การส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิตตามทักษะของพัฒนากรในจังหวัดนครศรีธรรมราชของ เขียวรัช สีมกุล (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงหรือที่ปฏิบัติอยู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

6.2 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมและรายกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

6.3 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 เพื่อพิจารณารายกิจกรรมพบว่า กลุ่มงานอำนวยการกับกลุ่มงานแผนงานและโครงการต่างกันที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงศ์ แสงมณี (2524 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรในท้องถิ่น 3 จังหวัดภาคใต้ พบว่า ผู้นำท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่ำมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรแตกต่างจากผู้นำท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาสูงแต่ไม่มีนัยสำคัญและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สันติ บุญภิรมย์ (2532 : 74) เรื่องบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และคาดหวังของคณะกรรมการพัฒนาประจำหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ในจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมของระดับการศึกษาพบว่า บทบาทที่ปฏิบัติอยู่มีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ กอบแก้ว สุวรรณงูร (2523 : บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากรที่มีวุฒิปริญญาและไม่จบปริญญาตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

และนักวิชาการพัฒนาชุมชน พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทผู้เชื่อมประสานของ พัฒนาการที่มีวุฒิปริญญาและไม่จบปริญญาไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เรียบร้อย สีมกุล (2535 : บทคัดย่อ) เรื่อง บทบาทของฝ่ายวิชาการพัฒนาชุมชน จังหวัดที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนงานการส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการ ผลิตตามทักษะของพัฒนากรในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า พัฒนาการที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน

6.4 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของพัฒนากรอำเภอโดยภาพรวมและรายกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

6.5 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความ คิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนากรอำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ พิจารณาแต่ละกลุ่มงานปรากฏว่ากลุ่มงานแผนงานและโครงการมีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มงานอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว แสดง ให้เห็นได้ว่าสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการพัฒนาชุมชนแต่ละคนไม่ได้ส่งผลต่อ ความแตกต่างในความคิดเห็นต่อบทบาทพัฒนากรอำเภอมานัก ยกเว้นงานแผนงาน และโครงการ ทั้งนี้ เนื่องจากโดยส่วนใหญ่แล้วผู้ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมักจะมี หน้าที่ในการกำหนดนโยบายและคอยติดตามกำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานระดับอำเภอ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติเสียเป็นส่วนใหญ่ในเรื่องเกี่ยวกับแผนงานและโครงการ ดังนั้นใน ส่วนของการปฏิบัติจริงในกลุ่มงานดังกล่าวในทัศนะของผู้ปฏิบัติงานในระดับจังหวัด จึงแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานในระดับอำเภอ

6.6 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนากรอำเภอ ทั้งโดยภาพรวมและรายกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

6.7 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พัฒนาการอำเภอต่างกันโดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของ พัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมปรากฏว่า กลุ่ม งานอำนวยการมีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ทุกคนต่างตระหนักดีในภาระกิจของพัฒนากรอำเภอในปัจจุบัน ที่ทำงานหนักและต้องกระตือรือร้นในการติดตามงานอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลให้

ทุกฝ่ายได้เห็นการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ในส่วนของ การปฏิบัติจริงแต่ละกิจกรรมปรากฏว่า กลุ่มงานอำนวยการมีความแตกต่างกัน ระหว่างผู้ที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอมาแล้วกับผู้ที่ไม่เคยปฏิบัติ มาก่อน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากประสบการณ์ในกลุ่มที่ได้สัมผัสกับตำแหน่งนี้มา ก่อนกับไม่เคยทำจึงส่งผลให้ความคิดเห็นในกลุ่มงานอำนวยการแตกต่างกัน อีก ประการหนึ่งงานอำนวยการนั้นเป็นลักษณะการบริหารเสียเป็นส่วนใหญ่มากกว่า การปฏิบัติงานโดยทั่วไป ผู้ที่เคยผ่านการบริหารงานมาก่อนจึงมักจะมีทัศนคติที่ แตกต่างจากผู้ที่ไม่เคยทำงานด้านนี้มาก่อน โดยเฉพาะในการบริหารงานผู้ทำ หน้าที่จะต้องอาศัยความชำนาญและประสบการณ์พอสมควรจึงนับเป็นเรื่องยากที่ จะปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการ พัฒนาชุมชนด้วย ดังที่ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 4-6 อ้างใน เรียบร้อย สีมกุล : 107) ที่กล่าวว่า แหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่สำคัญคือ ประสบการณ์ เฉพาะอย่าง (Specific Experience) ในแต่ละเรื่องนั่นเอง

6.8 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พัฒนาการอำเภอต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอ ทั้ง โดยภาพรวมและรายกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

6.9 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัด ปัตตานีและภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่นมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของ พัฒนาการอำเภอทั้งโดยภาพรวมและรายกิจกรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ชาญวิทย์ แสงมณี (2533 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องบทบาท ในการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีที่พักอาศัย ต่างกันมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยข้างต้นขัดแย้งกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ อำนวย (2535 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนา ที่พักอาศัย ต่างกันมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนต่างกัน

6.10 ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดปัตตานีและ ไม่อยู่ในจังหวัดปัตตานีมีความคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า ในกลุ่มงานนโยบายมีความคาดหวังแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากงานนโยบายนั้น แต่ละคนอาจจะมีความรู้สึกที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะในบางพื้นที่มีนโยบายเน้นหนักในการทำงานในรูปแบบหนึ่งแต่คนอีกกลุ่มหนึ่งอาจจะไม่เคยชินมาก่อน อันเนื่องมาจากมีภูมิสำเนาเดิมไม่เหมือนกันย่อมจะมีวัฒนธรรมต่างกันบ้างในบางส่วน ดังนั้นงานนโยบายบางอย่างจึงมีส่วนที่จะทำให้การคาดหวังของทั้งสองกลุ่มที่มีภูมิสำเนาเดิมต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันด้วย โดยเฉพาะในการทำงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดปัตตานี ซึ่งมีลักษณะทางสังคมที่แตกต่างจากจังหวัดอื่น นโยบายบางอย่างอาจจะไม่เป็นที่เข้าใจหรือคุ้นเคยสำหรับผู้ที่มาจากที่อื่นก็ได้จึงส่งผลให้ระดับการคาดหวังแตกต่างกัน

6.11 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 2.2041$) มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงโดยภาพรวมแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.7588$) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วจะเห็นได้ว่าข้าราชการกลุ่มอายุ 31-40 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความคล่องตัวมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี จึงประเมินบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภออยู่ในระดับต่ำกว่าความคิดของคนกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งอาจจะเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอมาก่อนแล้วบางคน อีกประการหนึ่งกลุ่มคนที่อยู่ในช่วง 31-40 ปี มักจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการอำเภอในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานทางพัฒนาการอำเภอ จึงค่อนข้างจะประเมินการทำงานว่ายังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าการประเมินของกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมตามกลุ่มงานต่าง ๆ พบว่า ในส่วนของกลุ่มงานอำนวยการนั้น ข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 1.9893$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากข้าราชการกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.7919$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\bar{X} = 2.0598$) มีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.7919$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เช่นเดียวกัน ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่างานตามกลุ่มงานอำนวยการนั้น เป็นงานที่มีส่วนในการที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในระดับองค์กรของอำเภอและ

เป็นงานเกี่ยวข้องกับสิทธิและผลประโยชน์ของแต่ละคนโดยเฉพาะงานบริหารบุคคล และงบประมาณ ดังนั้น ข้าราชการที่เคยผ่านการทำงานมายาวนาน ย่อมจะไม่ค่อย มีความคิดเห็นที่แสดงออกอย่างชัดเจนมากนัก โดยเฉพาะในการประเมินผลการ ทำงานในตำแหน่งที่ตนเองเคยคลุกคลีมายาวนาน ผิดกับข้าราชการกลุ่มกำลังทำงาน คือช่วงอายุ 31-40 ปี ที่มักจะมีความต้องการที่รุนแรงตรงไปตรงมาเพราะได้มี โอกาสคุ้นเคยกับงานมาระยะหนึ่งแล้ว จึงกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นได้ตรงไปตรง มา ส่วนกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี นั้นส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย จึงยังไม่กล้า ที่จะแสดงความคิดเห็นที่รุนแรงมากนักอีกประการหนึ่ง ความใหม่ต่องานอาจจะยังมี ทัศนคติในแง่บวกต่อการทำงานของคนรอบข้างอยู่จึงไม่รุนแรงเท่ากับกลุ่ม 31-40 ปี แต่ก็ยังคงมีความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

สำหรับในด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการนั้น มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เช่นเดียวกัน โดยกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\bar{X} = 2.0794$) แตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.7647$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งพอจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า ลักษณะกลุ่มงานแผนงาน และโครงการกับกลุ่มงานอำนวยการนั้น เป็นบทบาทหลักของพัฒนาการอำเภอ ดังนั้นระดับความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการแต่ละกลุ่มจึงค่อนข้างจะคล้ายคลึง กับที่กล่าวมาในกลุ่มงานอำนวยการข้างต้น

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอใน ทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุต่างกันั้น พบว่าในกลุ่ม งานนโยบายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับในกลุ่มงานที่ได้รับ มอบหมาย เนื่องมาจากงานทั้ง 2 กลุ่มนี้ ทุกคนมักจะมีส่วนได้ สัมผัส การ ทำงานร่วมกันจึงมักจะมีความคิดเห็นและความพึงพอใจไม่แตกต่างกันไม่เหมือน กับ 2 กลุ่มงานข้างต้นคือ กลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานแผนงานและโครงการ

6.12 สำหรับความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอใน ทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีที่มีอายุต่างกันั้นโดยภาพรวม พบว่า มีความคาดหวังไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า ใน กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายมี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ในกลุ่มงานนโยบายมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ .05 คือ ข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.1234$)

มีความคาดหวังแตกต่างจากกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.4950$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มอายุ 31-40 ปี ซึ่งเป็นวัยกำลังทำงานนั้นมีความตั้งใจที่จะทำงานสูงโดยเฉพาะงานนโยบายต่าง ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ดังนั้น คนกลุ่มนี้จึงมีความคาดหวังค่อนข้างสูงกว่าคนกลุ่มอื่นเช่นกลุ่ม 41-50 ปี ซึ่งกำลังจะเริ่มท้อแท้ต่อเป้าหมายชีวิตมากขึ้น ความคิดเห็นจึงแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ นั้น อาจจะใหม่ต่องานนโยบายมากเกินไปหรืออาจจะมีความรู้สึกชินชาต่อระบบบริหารงานนโยบายที่ผ่าน ๆ มาแล้วจึงค่อนข้างจะไม่มีมีความคาดหวังมากนัก

6.13 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดไตตानीที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี ($\bar{X} = 2.1588$) มีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.6972$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ อำนวย (2535 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนต่างกันและงานวิจัยของ เรียบชัย สีมกุล (2535 : 107) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของฝ่ายวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนงานการส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิตตามทักษะของพัฒนากรในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งพบว่า พัฒนาการที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ แตกต่างจากงานวิจัยของ นาดเจลิยา ยังนันทวัฒนา (2533 : 2) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายกิจกรรมตามกลุ่มงานพบว่า ในกลุ่มงานอำนวยการมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี ($\bar{X} = 1.9917$) ต่างจากกลุ่ม 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.6950$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และกลุ่มประสบการณ์ 1-10 ปี ($\bar{X} = 2.0554$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป

($\bar{X} = 2.6950$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกันแสดงถึงความคิดเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์ในช่วง 1-10 ปีและ 11-20 ปี แตกต่างจากกลุ่ม 21 ปีขึ้นไป โดยกลุ่ม 21 ปีขึ้นไปประเมินการปฏิบัติจริงสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์อีก 2 กลุ่มข้างต้นดังกล่าวมาแล้วในช่วงแรก เช่นเดียวกันในกลุ่มงานแผนงานและโครงการก็พบว่า กลุ่มประสบการณ์ 11-20 ปี ($\bar{X} = 2.175$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.6650$) ทำนองเดียวกันกับในกลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

6.14 สำหรับข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมและรายกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

6.15 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายกิจกรรมทั้ง 4 กลุ่มงาน

6.16 เมื่อพิจารณาความคาดหวังของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่า การคาดหวังต่อบทบาทพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มงานปรากฏว่า ในกลุ่มงาน แผนงานและโครงการนั้น ข้าราชการพัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่แล้วพบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เป็นโสด ($\bar{X} = 3.1476$) มีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มที่เป็นหม้าย ($\bar{X} = 3.8214$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความคาดหวังของกลุ่มงานทั้ง 2 กลุ่มนั้น อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกันแต่กลุ่มคนโสด อาจจะมีระดับการคาดหวังต่ำกว่า เนื่องจากมีความสนใจในกิจกรรมอื่น ๆ อีกหลายอย่าง ผิดกับผู้ที่มีสถานภาพเป็นหม้าย อาจจะมีความรู้สึกที่อยากทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น จึงมีความคาดหวังสูงกว่ากลุ่มแรก

6.17 ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า ข้าราชการกลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ พิมพ์ดีด และอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.0150$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด

($\bar{X} = 2.8833$) และกลุ่มพัฒนากร ($\bar{X} = 2.3081$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอและเจ้าหน้าที่ฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.8833$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งสองกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมตามกลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 ในกลุ่มงานอำนวยการ โดยเจ้าหน้าที่ธุรการ พิมพ์ดีดหรืออื่น ๆ ($\bar{X} = 1.8462$) มีความคิดเห็นต่างจากข้าราชการกลุ่มพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.8397$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 กลุ่มพัฒนากร ($\bar{X} = 2.1686$) มีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.8397$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เช่นเดียวกัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ในด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการพบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนากรอำเภอแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยเมื่อทดสอบรายคู่พบว่า กลุ่มพัฒนากร ($\bar{X} = 2.2962$) มีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.9286$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับความคิดเห็นในกลุ่มงานนโยบายและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่ค้นพบเกี่ยวกับความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนากรอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน แสดงให้เห็นว่า มีความแตกต่างกันโดยภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นพบว่า ในกลุ่มพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารงานพัฒนาชุมชนในระดับจังหวัดและอำเภออยู่ในปัจจุบันที่มีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนากรอำเภออยู่ในระดับสูงกว่าความคิดเห็นของกลุ่มพัฒนากร นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ธุรการ พิมพ์ดีด และอื่น ๆ ทั้งนี้อาจจะกล่าวได้ว่า ปัญหาในการบริหารงานนี้ เกิดขึ้นกับทุกองค์กรทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นระดับจังหวัดหรืออำเภอ ดังนั้นทุกคนที่ได้มีโอกาสเข้ามาทำหน้าที่ผู้บริหารแล้ว จึงมักจะต้องหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งนักบริหารก็เป็นนักแก้ปัญหาไปด้วยในตัว ทำให้กลุ่มของผู้บริหารในปัจจุบันมีความรู้สึกเคยชินต่อปัญหาอุปสรรค

และการทำงานในตำแหน่งบริหารได้ดีการคาดหวังผลที่ไม่สูงนักย่อมจะมีโอกาสสมดังความมุ่งหมายได้ ดังนั้นทุกคนโดยเฉพะากลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ซึ่งส่วนใหญ่ได้เคยสัมผัสและปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอมาแล้วหรือกำลังทำหน้าที่อยู่ย่อมมองว่าตนเองได้ปฏิบัติหน้าที่สนองต่อองค์กรโดยตั้งใจอย่างเต็มที่แล้ว เมื่อปรากฏผลงานออกมาเท่าไรจึงทำให้ค่าประเมินที่ได้นั้นสูงกว่ากลุ่มพัฒนาการ นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ธุรการหรือพิมพ์ดีด ฯลฯ เพราะทั้ง 3 กลุ่ม ยังไม่มีโอกาสได้ทำงานบริหารมาก่อน ดังนั้นในด้านกลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการความคิดเห็นของกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัดจึงมีความแตกต่างกัน

6.18 เมื่อพิจารณาความคาดหวังของข้าราชการพัฒนาชุมชนภาคนี้ต่อบทบาทพัฒนาการอำเภอ ตามลักษณะข้าราชการที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมมีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมในแต่ละกลุ่มงานพบว่า ในกลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานนโยบาย และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มงานแผนงานและโครงการมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่แล้วพบว่า กลุ่มพัฒนาการ ($\bar{X} = 3.2763$) มีความคาดหวังต่อบทบาทพัฒนาการอำเภอ แตกต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 3.6964$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่า งานด้านแผนงานและโครงการนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วผู้ปฏิบัติงานคือ พัฒนาการซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ และการช่วยงานพัฒนาการอำเภอในการจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ ซึ่งทุกคนต่างก็ต้องพยายามทำงานเพื่อให้พัฒนาการอำเภอรวบรวมผลงานต่าง ๆ เสนอไปยังระดับจังหวัดหรือเผยแพร่ไปสู่หน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นความคาดหวังของพัฒนาการในกลุ่มงานดังกล่าว จึงแตกต่างจากกลุ่มของพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัดซึ่งเป็นผู้บริหารที่คอยรับการรายงานและการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อสรุปผลและรายงานสู่ระดับที่เหนือขึ้นไป การคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอในกลุ่มงานแผนงานและโครงการของกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัดจึงมีมากกว่ากลุ่มพัฒนาการเพราะโดยภาพรวมแล้วเป็นการคาดหวัง

การทำงานทั้งระบบโดยมีพัฒนาการเป็นผู้ปฏิบัติโดยมีพัฒนาการอำเภอเป็นตัวจักรสำคัญที่จะอำนวยความสะดวกและบริหารให้งานดังกล่าวนี้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่อไป

เป็นที่น่าสังเกตว่า โดยภาพรวมของการวิจัยในครั้งนี้ไม่ว่าข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มใดก็ตามต่างก็มีความคาดหวังในบทบาทของพัฒนาการอำเภอในทุกกลุ่มงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่คือ คาดหวังอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงพอนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ต่อไปเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในระดับอำเภอและจังหวัด อันจะส่งผลต่อภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ ซึ่งจะกล่าวถึง โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ ข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรจัดให้มีการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการบริหารงานในสำนักงานและการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะของการจัดให้มีการติดตามให้คำแนะนำชี้แนะและควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดไปด้วยโดยมอบหมายให้ เจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดเป็นผู้ติดตามให้ความรู้ความเข้าใจอย่างใกล้ชิดแก่ พัฒนาการอำเภอมากยิ่งขึ้นจะทำให้เกิดประโยชน์ในด้านการประสานงานและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นการพัฒนากระบวนการของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.2 ตำแหน่งต่าง ๆ ของข้าราชการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับจังหวัดหรืออำเภอไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ผู้ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ ผู้สนับสนุนงานต่าง ๆ หรือระดับผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ระดับตำบลหมู่บ้าน ควร

ได้รับโอกาสในการศึกษาและทำความเข้าใจระบบการทำงานตำแหน่งอื่น ๆ ภายในจังหวัดบ้าง เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาจจะดำเนินการในรูปของการจัดอบรมร่วมกันหรือการให้มีโอกาสทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ตนรับผิดชอบตามที่เห็นสมควรจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดทักษะและความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้นจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานจริงและความคาดหวังของบทบาทแต่ละบทบาทมากยิ่งขึ้น

1.3 เนื่องจากงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลังไม่เพียงพอ ดังนั้น จึงเกิดความไม่สมดุลขั้นระหว่างปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้รับ ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะจัดให้พัฒนาการอำเภอในแต่ละอำเภอได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่โดยให้จังหวัดจัดระบบงานต่าง ๆ ของอำเภอให้สอดคล้องกันกับจังหวัดโดยการแบ่งสายงานออกเป็นแผนก ๆ คล้ายกับจังหวัด ซึ่งบุคลากรทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอสามารถประสานงานกันโดยตรงได้

1.4 ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของข้าราชการพัฒนาชุมชนในระดับจังหวัดและอำเภอ ยังขาดวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนงานและขาดความคล่องตัวในการทำงานอีกเป็นอันมาก โดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานด้านการประชาสัมพันธ์กิจกรรมพัฒนาชุมชนต่าง ๆ เช่น กล้องถ่ายภาพวีดีโอกล้องถ่ายรูป เครื่องฉายภาพยนตร์หรือสไลด์ต่าง ๆ รวมทั้งยานพาหนะทำเหมืองที่เกี่ยวข้องกับหลังมวลชนในพื้นที่ขาดความคล่องตัว จังหวัดและอำเภอควรร่วมกันจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ขึ้น เพื่อสนับสนุนงานต่าง ๆ และการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นมาใช้ประโยชน์ในการทำงานพัฒนาชุมชนเพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อรายได้ประจำของบุคลากร ที่ตั้งใจปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างแท้จริง

1.5 อำเภอควรดำเนินการเกี่ยวกับระบบการประชาสัมพันธ์งานของสำนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ งานตามแผนงานหรือกิจกรรมประกวดต่าง ๆ เพื่อเป็นการสะท้อนสภาพการทำงานของอำเภอและจังหวัดไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งผลต่อการให้การสนับสนุนและร่วมมือกันต่อไป

1.6 เนื่องจากการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องงานอำนวยความสะดวกอยู่บ้าง จึงเห็นควรให้มีการเน้นการพัฒนา

คุณลักษณะของการเป็นนักบริหารที่ดีและมีการเอาใจใส่ในงานอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น โดยเฉพาะการเพิ่มทักษะในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดทีมงานและระบบการทำงานที่ดีในสำนักงานเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7 พัฒนาการอำเภอควรใช้เวลากับการปรับปรุงงานสำนักงานให้มากขึ้น และควรลดระบบการทำงานที่ยึดติดอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจพิจารณาความดี ความชอบและสิทธิผลประโยชน์ต่อตนเองเท่านั้น อันจะทำให้ขาดการเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของข้าราชการพัฒนาชุมชน ต่อการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ สูงกว่าการปฏิบัติจริงของพัฒนาการอำเภอ ดังนั้นผู้บริหารงานพัฒนาชุมชนทั้งในระดับจังหวัดและระดับที่สูงขึ้นไป ควรจะหาทางให้การส่งเสริมให้พัฒนาการอำเภอได้พัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับความคาดหวังให้มากที่สุด

2.2 เมื่อพิจารณาทางด้านความคาดหวังเปรียบเทียบกับการปฏิบัติจริงในแต่ละกิจกรรมตามกลุ่มงานต่าง ๆ ของพัฒนาการอำเภอแล้ว พบว่า ในกลุ่มงานอำนวยความสะดวกและกลุ่มงานแผนงานและโครงการมีค่าการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจังหวัดควรเน้นการส่งเสริมความรู้ความสามารถแก่พัฒนาการอำเภอในงานดังกล่าวให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพัฒนาการอำเภอให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันด้วยการจัดฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการจัดนำไปทัศนศึกษา ดูงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ตรงในการทำงาน

2.3 ปัญหาโดยส่วนใหญ่ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ดังนั้น จังหวัดและกรมการพัฒนาชุมชนควรจะศึกษาวิเคราะห์ถึงลักษณะและปริมาณงานในแต่ละระดับให้มีความสอดคล้องซึ่งกันและกันและมีปริมาณงานที่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาด้านคุณภาพงานให้มากยิ่งขึ้น งานบางอย่างที่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว เช่น งานของกรมประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ควรจะให้หน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบเอง

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอและตำแหน่งอื่น ๆ ของกรมการพัฒนาชุมชนมีการพัฒนาที่เจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้วิจัยเห็นควรจะให้มีการศึกษาในด้านต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งต่อไปคือ

3.1 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอและตำแหน่งอื่น ๆ ของกรมการพัฒนาชุมชน

3.2 ศึกษาคุณลักษณะของพัฒนาการอำเภอที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.3 ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและการประสานงานระหว่างพัฒนาการอำเภอกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในระดับอำเภอ จังหวัดและหน่วยงานอื่น ๆ

3.4 ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการพัฒนาชุมชนอำเภอต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

3.5 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอต่อการให้การสนับสนุนงานพัฒนาชนบทของรัฐบาล

3.6 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและพัฒนาระบบงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอให้ประสบผลสำเร็จ

บรรณานุกรม

- กนก วงษ์ตระหง่าน. 2531. แนวพระราชดำริด้านการเมืองการปกครองของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กอบแก้ว สุวรรณางกูร. 2523. การศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากรที่มีวุฒิปริญญาและไม่จบปริญญาตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและนักวิชาการพัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ. (สำเนา)
- เกศรา อุดลพพิจิตร. 2533. การยอมรับบทบาทของพัฒนากรในเขตชนเมือง ศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวัง บทบาทพัฒนากรโดยพัฒนากรและโดยกรรมการสภาตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ. (สำเนา).
- โกวิท พวงงาม และทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ. 2533 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพัฒนากรอำเภอ. วารสารพัฒนาชุมชน. 6(มิถุนายน 2533) 58-63.
- ทอง มุกสง. 2534. การศึกษากระบวนการวางแผนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา)
- ถ้วน ขาวหนู. 2528. การศึกษาชนบท. เล่ม 2 การศึกษาพัฒนาชนบท. ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ : ปัตตานีการช่าง.
- ฉลอง พูลสุทธิ. 2535. บทบาทในการใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา).

ชนิดา รักษ์พลเมือง. 2532. การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.

ชมนาค แสนิ่งค้อ. 2527. บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังระหว่าง
โรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทกับชุมชนในทัศนะของผู้บริหาร ครู
และผู้ปกครองในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ. (สำเนา)

ชาอุวิทย์ แสงมณี. 2533. บทบาทในการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
(สำเนา).

ชาติรี มูลสถาน. 2523. การคาดหวังของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อบทบาทของ
พัฒนากร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ. (สำเนา)

ชिरวัฒน์ นิจนเตร. 2528. การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. เอกสารการนิเทศ
การศึกษา ฉบับที่ 269 หน่วยศึกษานิเทศ กรรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ :
การศาสนา.

ชูป กาญจนประกร. 2508. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์
ปีที่ 5 ฉบับที่ 3. พระนคร : มงคลการพิมพ์.

จิตยา สุวรรณภฎ. 2510. พัฒนากร : การคาดหวังบทบาทของพัฒนากร
คณะกรรมการหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ. พระนคร : ส่วนท้องถิ่น.

_____. 2527. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- ดวงภัทร เจริญทรัพย์. 2529. ปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนากรจังหวัดสงขลา.
 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร. มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ. (สำเนา)
- ดิน อารีสมาน. ม.ป.ป. รายงานกิจการและความก้าวหน้าจังหวัดปัตตานี 2531-
 2533. ปัตตานี 33 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี : ปัตตานีการช่าง.
- โตชิโอ ยัตสุชิโร. 2509. การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของ
พัฒนากร. พระนคร : ส่วนท้องถิ่น.
- ทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. 2534. การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
 บริษัทการพิมพ์.
- ทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. 2536. คู่มือซึ่งช่วยในการสอบเลื่อนระดับ 6. ม.ป.ท.
- ทองปลิว ช่มชื่น. 2530. การศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการพัฒนาชนบท.
 คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธวัช พันโศภาส. 2521. บทบาทของโรงเรียนชุมชนในประเทศไทยต่อการ
 พัฒนาชุมชนเขตการศึกษา 8. ปรินฤพานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์
 มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สำเนา).
- ธีรชัย ลีมกุล. 2535. บทบาทของฝ่ายวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดที่มีผลต่อ
 การดำเนินงานตามแผนงานส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตาม
 ทิศนะของพัฒนากรในจังหวัดนครศรีธรรมราช วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
 สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 (สำเนา)
- นักวิจัยเก่า (นามแฝง). 2533. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในทัศนะ
 ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงมหาดไทย. วารสารพัฒนาชุมชน.
 6(มิถุนายน 2533) 43-46.

นาคเฉลียว บัณฑิตวัฒนา. 2533. บัณฑิตที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร. รายงานวิจัยกองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ. (สำเนา)

นิรุต ไชยกุล. 2522. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนไทยอนุเคราะห์ไทย.

_____. 2525. ประวัติการพัฒนาชุมชน. เอกสารประกอบคำบรรยายการฝึกอบรมพัฒนากรก่อนประจำการพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 42. (อัดสำเนา).

บุญเรียม ม่วงนา. 2529. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์ที่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกสังคมศึกษาระดับปริญญาตรีในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)

ประคอง กรรณสูตร. 2529. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). ปทุมธานี : ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า.

ประภาส ศิลปรัศมี. 2529. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสภาตำบลในทัศนะของคณะกรรมการสภาตำบล. รายงานวิจัยของกรมการพัฒนาชุมชนที่ 2/2529. กรุงเทพฯ.

ประยุทธ์ สุวรรณโกตา. 2536. กลยุทธ์ในการบริหารงาน. วารสารพัฒนาชุมชน. 4(เมษายน 2536) 7-10.

ประเสริฐ แยมกลิ่นหุ้ง. ม.ป.ป. สถานภาพและบทบาท. กรุงเทพฯ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สำเนา)

ประสาธ หลักศิลา. 2516. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ก้าวหน้า.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.

กรุงเทพฯ : เจริญผล.

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. ม.ป.ป., แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เจ็ด (พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพฯ :

พัฒนาหลักสูตร.

พัฒนาชุมชน, กรม. ม.ป.ป. ประมวลผลการฝึกอบรมพัฒนาการอำเภอรุ่นที่ 10-11.

ม.ป.ท.

_____. 2530. รายงานการประเมินผลหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชุมชน

(พัฒนาการอำเภอ) รุ่นที่ 2-6. ม.ป.ท.

พิทยา สายหู. 2516. ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพฯ :

พิมพ์เนศ.

เพชร วงศ์ไฟ. 2536. พัฒนาการอำเภอพัฒนาการกิ่งอำเภอในฐานะเลขานุการ

กพอ./กพอ.กิ่งอำเภอ. วารสารพัฒนาชุมชน. 4(มีนาคม 2536)

29-36.

ไญบูลย์ ช่างเรือน. 2517. ลักษณะสังคมและการปกครองของไทย.

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์. 2531. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ.

วารสารพัฒนาชุมชน. 5(พฤษภาคม 2531) 19-24.

ไพศาล หวังพานิช. 2531. วิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ประสานมิตร.

ภิญโญ สาธร. 2516. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บุวัฒน์ วุดดิเมธี. 2513. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและพัฒนานิเทศก์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาชุมชน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. พระนคร. (สำเนา)

รังสรรค์ ทิมพันธ์พงศ์. 2521. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของเยาวชนในการดำเนินงานศูนย์เยาวชนชนบท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ. (สำเนา)

ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย. 2531. พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

เรวดี ไชยพาน. 2523. พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคและ/หรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สำเนา)

ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ. 2524. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์.

วันชัย ภูมิ. 2530. บทบาทในการพัฒนาชนบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ และข้าราชการ ที่เกี่ยวข้องจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สำเนา)

- วันเพ็ญ อำนาจ. 2535. บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
(สำเนา).
- วิจิตร ศรีสะอาด. 2524. พัฒนาศึกษา. เล่ม 1 หน้าที่ 1-4 : เอกสาร
การสอนชุดวิชา 20201. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิทยา วรรณศิริ. 2529. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของ
คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาจาก
ทัศนะของคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ระดับ
อำเภอในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)
- วาสนา บุญรอด. 2535. ทัศนะของผู้เฝ้าอาสาพัฒนาชุมชนและคณะกรรมการสภา
ตำบลที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้เฝ้าอาสาพัฒนา
ชุมชนในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อ
พัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา)
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2522. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.
- สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. 2523. บทบาทสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตในการสนับสนุน
งานพัฒนาชุมชนของจังหวัดและอำเภอ : ศึกษาจากทัศนะของพัฒนาการ
จังหวัดและพัฒนาการอำเภอ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ. (สำเนา)
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2519. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

สमान กอแก้ว-ทองดี. 2530. "พัฒนาการอำเภอ". วารสารพัฒนาชุมชน.
4(เมษายน 2530) 29-33.

สमान กอแก้ว-ทองดี และคณะ. 2536. ประมวลความรู้ในการปฏิบัติงานและ
เข้าสู่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 6 เจ้าหน้าที่บริหารงาน
ทั่วไป 6 นักวิชาการพัฒนาชุมชน 6. กรุงเทพฯ : บริษัทเค.พี.พรินต์ติ้ง
จำกัด.

สมิตร กิจจาหาญ. 2535. ระบบและวิธีการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชน.
ม.ป.ท. กรมการพัฒนาชุมชน. (สำเนา)

สยาม ปิยะนราธร. 2531. บทบาทที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของครูแนะแนว
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนตาม
ความคิดเห็นของครูแนะแนวและผู้บริหารโรงเรียนในภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
(สำเนา)

สะอาด ฟองอินทร์. 2527. บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาคจนตามการรับรู้
ของครูและผู้บริหารการศึกษาในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สำเนา).

สันติ บุญภิรมย์. 2532. บทบาทที่เป็นอยู่และคาดหวังของคณะกรรมการพัฒนา
ประจำหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ในจังหวัดปัตตานี
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
(สำเนา).

สุทธิพงศ์ แสงมณี. 2524. ความคิดเห็นของผู้เฝ้าท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ของพัฒนากรในท้องถิ่น 3 จังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)

- สุรพงศ์ พูลสุวรรณ. 2526. บทบาททางการศึกษาของครูใหญ่ต่อการพัฒนาชุมชน
ในถิ่นที่ชนบทภาคจนของเขตการศึกษา 11. ปรินญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. (สำเนา).
- สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม. 2520. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ :
แพรวศึกษา.
- สุพล สิ้นสมุทร. 2514. บทบาทของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของพัฒนากร :
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา
พัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)
- สุพัตรา สุภาพ. 2519. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนัย ทองเทพ. 2526. คำบรรยายเรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ
ผู้บังคับบัญชา (พัฒนาการอำเภอ) ประจำปี 2536. กรมการพัฒนา
ชุมชน. ม.ป.ท. (สำเนา)
- อนันต์ อนันตกุล. 2533. "แนวทางการปฏิบัติงานของปลัดกระทรวงมหาดไทย".
วารสารพัฒนาชุมชน. 6(มิถุนายน 2533) 11.
- อมรา พงศาพิชญ์. 2521. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ อุทิศวรรณกุล. 2521. บทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สำเนา)
- อวยชัย ชะบา. 2528. การบริหารรัฐกิจ. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้
เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 10 หน้า 1-63. สำนัก
เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อานนท์ อากาภิรมย์. 2516. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.

อารีย์ จรรยาชัยเลิศ. 2533. บทบาทคาดหวังของศูนย์เยาวชนตำบลใน
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ. (สำเนา)

อุทัย หิรัญโต. 2526. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.

Allen, Louis A. 1958. Management & Organization. Tokyo :
Kogakusha Company Ltd.

Batten T.R. 1959. Community and Their Development. London :
Oxford University Press.

Berlo, Davis K. 1966. The Process of Communication.
New York : Holt Rinehart & Winston Inc.

Biddle, Bruce J. 1970. Role Theory Expectation Identities
and Behaviors. New York : The United State of America.

Biesanz, Mavis H. and John Biesanz. 1978. Introduction to
Sociology. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Cohen, Bruce J. 1979. Introduction to Sociology. New York :
McGraw-Hill Book Company.

Cronbach, Lee J. 1979. Essentials of Psychological Testing.
3rd, ed. New York : Harper & Row.

- Donald K. Adams. 1963. "On the Nature of Development Education". In. Hobert W. Burns(ed) Education and the Deveopment of Nation. New York : School of Education, Syracuse University.
- Edwards, Allen L. 1972. Experimental Design in Psychological Research. New York : Holt. Rinehart and Winston, Inc.
- Gordon, F.E. 1963. Personality & Behavior. New York : The Macmillan Company.
- Green, Arnold W. 1972. Sociology. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Hinkle, Dennis., Wiersma, William & Jurs, Stephen. 1982. Basic Behavioral Statistics. Bostan : Hongton Mifflin Company.
- Horton, Paul B. and Chester Hant L. 1968. Sociology. New York : McGraw. Hill Book Company.
- Hoult, Thomas Ford. 1974. Dictionary of Modern Society. New York : little field Adam & Co.
- Kingsburg, Joseph B. and Wilcox, F. 1961. Introduction to the Principle of Public Administration. Bangkok : Prachan Printing Press.
- Kingsley, Davis. 1948 and 1949 : Human Society. New York : The Macmillan Company.

- Krech, David, et al. 1962. Individual in Society. New York : McGraw-Hill Book Company Inc.
- Linton, Ralph. 1936. The Study of man. New York : D. Appleton Century.
- Livin Son, Daniel J. 1964. Role Personality and Social Structures. New York : Mcmillan Company.
- Mac Donald et al, 1971. Selected Reading and Project in Social Psychology. New York : Random House Inc.
- Mead, G.H. 1950. Mind, Self and Society. Chicago : University of Chicago Press.
- Merill, Francis. E. 1957. Society and Culture. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Merton, Robert K. 1962. Social Theory and Social Structure. ed. Blencoe III : The Free Press.
- Morgan, G.T. 1951. Introduction to psychology. New York : McGraw-Hill. Book. Co,
- Nadel, SF. 1958. Theory of Social Structure. Glencoe : The Free Press.
- Norrussis, Lee J. 1990. SPSS/PC* 4.0. Chicago : SPSS Inc.

Parsons, Talcott and Shils, Edward A. et al. 1951. Toward a General Theory of Action : Harward University press.

Paul, F, Secord, and Carl, W, Backman. 1964. "Role Strain" Social Psychology : McGraw-Hill Book Company.

Pfiffner, John M. and Presthus, Vance R. 1953. Public Administration : New York The Ronald Press Co., 1953.

Sarbin, Theodor R, 1954. "Role Theory" in Hand Book of Social Psychology. ed Gardner Lindzey-Massachusetts : addison Wesley Publishing.

Yorburg. B : 1982. Introduction to Sociology. New York : Harper and Row.

Young, Kimbell and Raymond, W.Mack. 1965. Sociology and Social life. New York : American Book Company.

ภาคผนวก 1

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี

ผู้ดำเนินการวิจัย

นายสังเขป จันทร์ศรี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ข้อมูลเบื้องต้นประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี มีจุดมุ่งหมายในการวัดระดับบทบาทของพัฒนาการอำเภอตามความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปัตตานี ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน เพื่อทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ โดยมีเป้าหมายในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ กลุ่มงาน ตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ 4 กลุ่มงานด้วยกันคือ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ กลุ่มงานนโยบาย และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

- ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ
- ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ
- ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่านให้มากที่สุด

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () ต่ำกว่า 31 ปี
 - () 31-40 ปี
 - () 41-50 ปี
 - () มากกว่า 50 ปี
3. การศึกษาสูงสุด
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี ระบุ...
 - () ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ระบุ...
4. ประสบการณ์ทำงาน
 - () 1-10 ปี
 - () 11-20 ปี
 - () 21 ปีขึ้นไป
5. สถานภาพสมรส
 - () โสด
 - () แต่งงาน
 - () หม้าย
 - () หย่าร้าง

6. ตำแหน่งปัจจุบัน
- () พัฒนาการจังหวัด, พัฒนาการอำเภอ, หัวหน้าฝ่าย
ระดับจังหวัด ระดับ...
 - () นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด ระดับ...
 - () พัฒนาการ ระดับ...
 - () ตำแหน่งธุรการ, พิมพ์ดีด ฯลฯ ระดับ...
7. สถานที่ปฏิบัติงาน
- () จังหวัด
 - () อำเภอ/กิ่งอำเภอ
8. การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ
- () เคย
 - () ไม่เคย
9. ภูมิลำเนาเดิม
- () จังหวัดปัตตานี
 - () จังหวัดอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการ
อำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน

คำชี้แจงประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ต้องการทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ
พัฒนาการอำเภอ ซึ่งแยกเป็น 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 บทบาทที่เป็นจริง คือ บทบาทในการปฏิบัติงานของพัฒนาการ
อำเภอ ตามที่ท่านรับรู้หรือพิจารณาเห็นว่า พัฒนาการอำเภอได้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน
โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ลักษณะที่ 2 บทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ
ตามที่จะควรจะเป็น หรือควรจะเป็นปฏิบัติในทัศนะของท่านว่า ท่านมีความต้องการให้ปฏิบัติ
มากน้อยแค่ไหนโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ควรจะมีมากที่สุด ควรจะมีมาก ควรจะมี
ปานกลาง ควรจะมีน้อย ควรจะมีน้อยที่สุด

ในการตอบแบบสอบถาม แต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาบทบาทของพัฒนาการ
อำเภอทั้งบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังแล้วให้พิจารณาใส่เครื่องหมาย

ลงในช่องที่ท่านมีความเห็นสอดคล้องกับระดับการปฏิบัติและความต้องการของท่าน
ตามเกณฑ์ที่กำหนดระดับสำคัญไว้ดังนี้

บทบาทที่ปฏิบัติจริง	บทบาทที่คาดหวัง	คะแนน
มากที่สุด	ควรมีมากที่สุด	4
มาก	ควรมีมาก	3
ปานกลาง	ควรมีปานกลาง	2
น้อย	ควรมีน้อย	1
น้อยที่สุด	ควรมีน้อยที่สุด	0

ตัวอย่างที่ 1

บทบาทของ พัฒนาการอำเภอ	บทบาทที่ปฏิบัติจริง					บทบาทที่คาดหวัง(ควรมี)				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0
การมอบหมาย หน้าที่ให้ผู้อื่น รับผิดชอบ เกี่ยวกับงาน ธุรการอำเภอ										

จากตัวอย่างที่ 1 แสดงว่า ท่านได้ให้ความคิดเห็นว่า การมอบหมายงาน
ธุรการ ให้ผู้อื่นรับผิดชอบดูแลของพัฒนาการอำเภอ ปัจจุบัน ยังอยู่ในระดับที่น้อยอยู่
แต่ความคาดหวังของท่านคือ พัฒนาการอำเภอควรจะมีมอบหมายงานให้ผู้อื่นดูแลเกี่ยวกับ
ด้านธุรการให้มาก

ตัวอย่างที่ 2

บทบาทของ พัฒนาการอำเภอ	บทบาทที่ปฏิบัติจริง					บทบาทที่คาดหวัง(ควรมี)				
	มากที่สุด 4	มาก 3	ปาน กลาง 2	น้อย 1	น้อย ที่สุด 0	มากที่สุด 4	มาก 3	ปาน กลาง 2	น้อย 1	น้อย ที่สุด 0
การใช้วิจารณ์ ของตนเองในการ แก้ไข้ปัญหา										

จากตัวอย่างที่ 2 แสดงว่า ในความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้วิจารณ์ของ
ตัวเองในการแก้ไข้ปัญหานั้น ท่านมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติจริงพัฒนาการอำเภอ
ใช้วิจารณ์ของตนเองมาก แต่ในความคิดหวังหรือความต้องการนั้น ท่านคิดว่า
ควรจะมีน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ
ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน

คำชี้แจงประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน ในจังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถามในส่วนนี้ได้กำหนดระดับความสำคัญไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความสำคัญ	ระดับความคิดเห็น
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่แน่ใจ
1	ไม่เห็นด้วย
0	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ขอให้ท่านพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในแบบสอบถาม แล้วแสดงระดับความคิดเห็นของท่าน โดยใส่เครื่องหมาย ลงในช่องความเห็น

ปัญหาการทำงานของ พัฒนาการอำเภอ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1	0
พัฒนาการอำเภอมักจะใช้อารมณ์ กับพัฒนาการในการทำงาน					

จากตัวอย่าง แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับปัญหาที่พัฒนาการอำเภอ มักจะใช้อารมณ์กับพัฒนาการในการทำงาน

ในความคิดเห็นของท่าน คิดว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาท
ของพัฒนาการอำเภอมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหนในเรื่องต่อไปนี้

ปัญหาการทำงานของ พัฒนาการอำเภอ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1	0
1. ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะตำแหน่งที่ ประจำอยู่สำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอ เช่น งานธุรการ หัวหน้าแผนงานและหัวหน้าฝ่าย ปฏิบัติงานโครงการอำเภอ.....					
2. พัฒนาการอำเภอ ขาดความรู้ และทักษะในการบริหารงาน ทำให้งานล่าช้า.....					
3. เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ รวมทั้งยานพาหนะ ที่ใช้ใน สำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ ไม่เพียงพอ ได้แก่ -อุปกรณ์เผยแพร่งานพัฒนาชุมชน ต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ เอกสารวิชาการ ต่าง ๆ.....					
-เครื่องมือพิมพ์ดีด เครื่องโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร.....					

ปัญหาการทำงานของ พัฒนาการอำเภอ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1	0
- เครื่องประมวลผลข้อมูลระบบ คอมพิวเตอร์.....					
- โทรศัพท์ วิทยุสื่อสาร.....					
- เครื่องเขียนแบบพิมพ์.....					
- ยานพาหนะต่าง ๆ.....					
4. ปริมาณงานในหน้าที่พัฒนาการ อำเภอมีมาก พัฒนาการอำเภอ ต้องทำงานหลาย ๆ งานพร้อม กันทำให้งานมีคุณภาพต่ำ.....					
5. พัฒนาการอำเภอขาดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการพิจารณาเงินเดือน 2 ชั้นกรณีพิเศษ การย้ายไป ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ตนเองพอใจ ฯลฯ.....					
6. พัฒนาการอำเภอมักจะเอางาน ส่วนตัวมาพัวพันกับงานราชการ และมักใช้เวลาราชการไปทำงาน ส่วนตัว.....					
7. พัฒนาการอำเภอบางคนไม่ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ ยอมรับแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องได้ จึง ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและพัฒนาการ.....					

ปัญหาการทำงานของ พัฒนาการอำเภอ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1	0
8. การทำงานในตำแหน่งพัฒนา การอำเภอ มีค่าใช้จ่ายสูงและ มีปัญหาอุปสรรคมาก ทำให้ พัฒนาการอำเภอบางคนประสบ ปัญหาด้านการเงินไม่คล่องตัว ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในหน้าที่.....					
9. พัฒนาการอำเภอบางคนขาด ความสนใจในระเบียบกฎหมาย ต่าง ๆ ที่ถูกต้อง.....					
10. พัฒนาการอำเภอบางคนขาด ความเชื่อมั่นในตนเอง ในการ ปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา เฉพาะหน้าต่าง ๆ ทำให้ พัฒนาการและประชาชนขาด ความมั่นใจในการขอคำปรึกษา หารือ.....					
11. การประชาสัมพันธ์งานพัฒนา ชุมชนระดับอำเภอไม่ได้ผลและ ขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะ การเสริมสร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องแก่ผู้ เกี่ยวข้องต่าง ๆ.....					

ปัญหาการทำงานของ พัฒนาการอำเภอ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1	0
12. พัฒนาการอำเภอขาด คุณธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบ การ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา.....					
13. พัฒนาการอำเภอบางคนไม่ ประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการ สนับสนุน ด้านวิชาการและ งบประมาณ.....					
14. ปัญหาสภาพแวดล้อมในการ ทำงานไม่ดี ได้แก่ -ห้องทำงานคับแคบเกินไปไม่ สามารถขยายได้.....					
-ระบบการจัดเก็บเอกสาร ของสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอไม่เรียบร้อยและ ถูกต้อง.....					
-มีเสียงรบกวน อากาศร้อน อบอ้าว ฝุ่นละออง.....					
-ขาดความเป็นกันเอง ระหว่างพัฒนาการอำเภอ กับพัฒนากร.....					

ปัญหาการทำงานของ พัฒนาการอำเภอ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1	0
15. พัฒนาการอำเภอบางคนมัก ยึดเอาความคิดของตนเอง เป็นใหญ่ จนทำให้ผู้ร่วมงาน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และ ช่วยเหลืองานของอำเภอด้วย ความเต็มใจ.....					
16. งานนโยบายต่าง ๆ มักจะมี ระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติ กระชั้นชิดเกินไปทำให้ผลงาน ของอำเภอขาดประสิทธิภาพ และล่าช้า.....					
17. พัฒนาการอำเภอบางคนมักจะมี ปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณต่าง ๆ ขาดความ โปร่งใสและการรับรู้จาก พัฒนาการทำให้ส่งไปในทาง ทุจริต.....					
18. งานพัฒนาชุมชนของอำเภอ ขาดการสนับสนุนทางด้าน วิชาการและคำแนะนำต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจากนักวิชาการ และผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด และ เขต.....					

ปัญหาการทำงานของ พัฒนาการอำเภอ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1	0
19. ปัญหาการอำเภอบางคนมักจะมี ปัญหาขัดแย้งกับผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่องส่วนตัวหรือเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานทำให้เกิดผลกระทบต่อ งานราชการ.....					
20. ปัญหาการสร้างแบบอย่างที่ดีและ เสถียรของพัฒนาการอำเภอต่อ งานราชการและต่อการปฏิบัติ งานร่วมกับพัฒนาการและผู้อื่น....					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการ
อำเภอในประเด็นเหล่านี้หรือไม่บ้าง

1. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวของ
ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ
.....
.....
.....
.....
2. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับลักษณะและปริมาณงานในตำแหน่ง
พัฒนาการอำเภอ
.....
.....
.....
.....
3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
.....
.....
.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอให้ท่าน
ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ก่อนส่งคืนผู้วิจัย ขอขอบคุณ

ภาคผนวก 2

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 ที่ มอ 270/1492 วันที่ 9 พฤศจิกายน 2536
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ

ด้วย นายสังเขป จันทร์ศรี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาชุมชน ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี" ซึ่งท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ของ คำถามในแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(นายสุเทพ สันติวรานนท์)

รองหัวหน้าภาควิชาการศึกษา ฝ่ายบริหาร
 ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการศึกษา

ที่ ทม 1211.122/ว 1491

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตปัตตานี 94000

9 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นายสังเขป จันทรศรี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาชุมชน ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี" ซึ่งท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ของคำถามในแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุเทพ สันติวรานนท์)

รองหัวหน้าภาควิชาการศึกษา ฝ่ายบริหาร

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการศึกษา

สำนักงานเลขานุการภาควิชาการศึกษา

โทร. (073) 349111 ต่อ 281

ภาคผนวก 3

ภาคผนวก 3

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับลักษณะเฉพาะกลุ่มเหตุการณ์
โดยได้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ให้คะแนนค่าความสอดคล้องดังนี้

ข้อที่	ค่า IC
<u>ด้านกลุ่มงานอำนวยการ</u>	
1.	0.80
2.	0.80
3.	1.00
4.	1.00
5.	1.00
6.	0.80
7.	1.00
8.	1.00
9.	1.00
10.	0.60
11.	1.00
12.	1.00
<u>ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ</u>	
13.	1.00
14.	1.00
15.	1.00
16.	1.00
17.	1.00
18.	1.00
19.	1.00

ข้อที่	ค่า IC
20.	1.00
21.	1.00
22.	1.00
23.	1.00
<u>ด้านกลุ่มงานนโยบาย</u>	
24.	1.00
25.	1.00
26.	1.00
27.	1.00
28.	1.00
29.	1.00
30.	1.00
<u>ด้านกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย</u>	
31.	1.00
32.	0.80
33.	1.00
34.	1.00
35.	0.80
36.	1.00
<u>ด้านปัญหาการทำงานของพัฒนาการอำเภอ</u>	
1.	0.80
2.	0.80
3.1	1.00
3.2	0.60
3.3	0.60
3.4	1.00
4.	0.80

ข้อที่	ค่า IC
5.	0.60
6.	0.60
7.	0.60
8.	0.80
9.	0.80
10.	0.80
11.	0.60
12.	0.60
13.	0.60
14.	0.80
15.	1.00
16.	0.80
17.	1.00
18.	0.80
19.	0.60
20.	0.80

ภาคผนวก 4

ภาคผนวก 4

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธี Coefficient Alpha

บทบาทของพัฒนาการอำเภอ	ความเชื่อมั่น (Reliability)			
	ทดลองใช้ N=20		เก็บข้อมูลจริง N=91	
	การปฏิบัติจริง	คาดหวัง	การปฏิบัติจริง	คาดหวัง
1. ด้านกลุ่มงานอำนวยการ	.9080	.8472	.9265	.8596
2. ด้านกลุ่มงานแผนงาน และโครงการ	.9384	.9531	.9368	.9095
3. ด้านกลุ่มงานนโยบาย	.9077	.9071	.8809	.8604
4. ด้านกลุ่มงานที่ได้รับ มอบหมาย	.8865	.7948	.8377	.7705
ภาพรวมทั้งฉบับ	.9666	.9657	.9678	.9522

ภาคผนวก 5

ภาคผนวก 5

แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทที่เป็น
จริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าการอำเภอ 40 ข้อ ดังนี้

ข้อที่	t
<u>กลุ่มงานอำนวยการ</u>	
1	-4.65*
2	-1.10
3	-4.54*
4	-3.78*
5	-1.27
6	-.49
7	-.84
8	-4.06*
9	-3.17*
10	-
11	-
12	-3.67*
13	-
<u>ด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ</u>	
14	-
15	-3.15
16	-4.35*
17	-3.53*
18	-3.53*
19	-4.67*

ข้อที่	t
20	-3.56*
21	-
22	-1.83
23	-
24	-1.74
25	-1.07
26	-
27	-3.56*
<u>กลุ่มงานนโยบาย</u>	
28	-3.10*
29	-3.05*
30	-
31	-4.19**
32	-3.70**
33	-3.35*
34	-3.87**
<u>กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย</u>	
35	-4.28**
36	-
37	-4.28**
38	-4.68**
39	-3.89**
40	-4.28**

ภาคผนวก 6

ภาคผนวก 6

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนาการอำเภอ ตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง รวมทั้งระดับปัญหาต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีความแตกต่างกันเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน สถานที่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ และภูมิลำเนาเดิม โดยการหาค่าการทดสอบที (t-test) และการหาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

1. การหาค่าการทดสอบที (t-test) สำหรับการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีข้อมูลสถานภาพแตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ การพิจารณาเปรียบเทียบในประเด็นที่เกี่ยวกับข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอต่างกัน และภูมิลำเนาเดิมต่างกัน โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบที (t-test) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2524 : 85-86)

กรณีแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที
X_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
X_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มที่ 1
S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

Degree of Freedom คำนวณได้จาก

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

2. การทดสอบเอฟ (F-test)

2.1 การหาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกันโดยแบ่งออกได้ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ การพิจารณาเปรียบเทียบในประเด็นที่เกี่ยวกับข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน และตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน โดยการหาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) จากวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ระหว่างคะแนนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มและถ้าพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Sheffé Method) โดยใช้สูตร (Hinkle, 1982 : 261)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ

(F-Distribution)

MS_b แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

2.2 ทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ หลังจากพบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยวิธีการของ เซฟเฟ้ (Sheffé Method) โดยใช้สูตร (ประคอง วรรณสูตร, 2525 : 52-53)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{(K-1) MS_w \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)

M_1 แทน คะแนนเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มที่ 1

M_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มที่ 2

MS_w แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

K แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1

n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงต่อไปนี้

1. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบแบบพหุคูณการอำเภอเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กรณีตัวแปร 2 ตัว ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

ตารางผนวก 1 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ที่มีเพศต่างกัน ใน 4 กลุ่มงาน

บทบาทที่เป็นจริง	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	N = 60		N = 31		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	2.4346	.649	1.8437	.524	4.69**
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	2.4786	.675	2.0991	.589	2.77**
กลุ่มงานนโยบาย	2.5738	.593	2.2857	.547	2.32*
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.6083	.604	2.2634	.494	2.92**
โดยภาพรวม	2.5004	.597	2.0734	.478	3.70**

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 1 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มงานปรากฏว่า ทั้ง 4 กลุ่มงาน มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ และกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนกลุ่มงานนโยบายต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางผนวก 2 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวัง
ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี ที่มีเพศต่างกันใน 4 กลุ่มงาน

บทบาทที่คาดหวัง	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	N = 60		N = 31		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	3.3910	.491	3.3226	.384	.73
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	2.4786	.496	3.3341	.464	.02
กลุ่มงานนโยบาย	2.5738	.546	3.3272	.426	.01
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.6083	.522	3.3602	.413	-.02
โดยภาพรวม	3.3558	.452	3.3331	.374	.26

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 2 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
เพศต่างกันมีความคาดหวังต่อบทบาทพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
และ เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มงานก็ไม่มี ความแตกต่างกัน เช่นเดียวกันทั้ง 4 กลุ่ม
งาน

ตารางผนวก 3 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันใน 4 กลุ่มงาน

บทบาทที่เป็นจริง	ระดับการศึกษาสูงสุด				t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		
	N = 46		N = 45		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	2.4632	.751	1.9983	.475	3.54**
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	2.5761	.739	2.1175	.497	3.48**
กลุ่มงานนโยบาย	2.6087	.628	2.3397	.520	2.23*
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.6341	.580	2.3444	.569	2.40*
โดยภาพรวม	2.5538	.658	2.1517	.438	3.44**

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 3 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เพื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มงาน ปรากฏว่า กลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานแผนงานและโครงการมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนกลุ่มงานนโยบายกับกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางผนวก 4 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวัง
ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันใน 4 กลุ่มงาน

บทบาทที่คาดหวัง	ระดับการศึกษาสูงสุด				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		t
	N = 46		N = 45		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	3.3746	.505	3.3607	.407	
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	3.3587	.550	3.3111	.407	.47
กลุ่มงานนโยบาย	3.2764	.575	3.3810	.423	-.99
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	3.3478	.545	3.3704	.420	-.22
โดยภาพรวม	3.3478	.483	3.3483	.362	-.01

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 4 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทพัฒนาการอำเภอ โดยภาพ
รวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มงานก็ไม่มี ความแตกต่างกันทั้ง 4
กลุ่มงาน

ตารางผนวก 5 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริง
ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ใน 4 กลุ่มงาน

บทบาทที่เป็นจริง	สถานที่ปฏิบัติงาน				
	จังหวัด		อำเภอ		t
	N = 15		N = 76		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	2.1487	.549	2.2500	.692	-.62
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	2.0762	.508	2.4032	.686	-2.14*
กลุ่มงานนโยบาย	2.2857	.571	2.5132	.590	-1.40
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.3000	.476	2.5285	.605	-1.62
โดยภาพรวม	2.1700	.443	2.3914	.614	-1.65

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 5 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มงาน ปรากฏว่า กลุ่มงาน
แผนงานและโครงการ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มงานอื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 6 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวัง
ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ใน 4 กลุ่มงาน

บทบาทที่เป็นคาดหวัง	สถานที่ปฏิบัติงาน				t
	จังหวัด		อำเภอ		
	N = 15		N = 76		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	3.3949	.380	3.3623	.472	.29
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	3.4095	.370	3.3205	.503	.80
กลุ่มงานนโยบาย	3.3905	.406	3.3158	.524	.62
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	3.4444	.272	3.3421	.516	1.11
โดยภาพรวม	3.4067	.309	3.3365	.445	.74

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 6 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม ก็ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกัน
ทุกกิจกรรม

ตารางผนวก 7 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่เคยและไม่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ

บทบาทที่เป็นจริง	การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ				
	ไม่เคย		เคย		t
	N = 71		N = 20		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	2.1452	.660	2.5462	.616	-2.53*
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	2.2998	.645	2.5250	.737	-1.24
กลุ่มงานนโยบาย	2.4346	.569	2.6214	.653	-1.16
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.4460	.588	2.6500	.582	-1.38
โดยภาพรวม	2.2951	.578	2.5675	.610	-1.78

* $P < .05$ ** $P < .01$

จากตารางผนวก 7 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอต่างกันระหว่างเคยปฏิบัติหน้าที่พัฒนาการอำเภอกับไม่เคยโดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายกิจกรรมปรากฏว่า กลุ่มงานอำนวยการมีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 8 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวัง
ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี ที่เคยและไม่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ

บทบาทที่คาดหวัง	การปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ				
	ไม่เคย		เคย		t
	N = 71		N = 20		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	3.3489	.453	3.4346	.474	-.72
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	3.3109	.489	3.4214	.461	-.93
กลุ่มงานนโยบาย	3.3320	.499	3.3143	.540	.13
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	3.3709	.487	3.3167	.486	.44
โดยภาพรวม	3.3359	.423	3.3913	.439	-.50

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 8 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ทั้งที่
เคยปฏิบัติหน้าที่พัฒนาการอำเภอและไม่เคยปฏิบัติหน้าที่มาก่อน มีทัศนคติต่อบทบาท
ที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาราย
กิจกรรมก็ไม่มี ความแตกต่างเช่นเดียวกัน

ตารางผนวก 9 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริง
ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน 4 กลุ่มงาน

บทบาทที่เป็นจริง	ภูมิลำเนาเดิม				t
	จังหวัดปัตตานี		จังหวัดอื่น ๆ		
	N = 48		N = 43		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	2.2404	.709	2.2254	.629	.11
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	2.3705	.679	2.3256	.664	.32
กลุ่มงานนโยบาย	2.4375	.583	2.5183	.601	-.65
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	2.4688	.590	2.5155	.595	-.38
โดยภาพรวม	2.3547	.605	2.3552	.595	-.00

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 9 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
ภูมิลำเนาเดิม อยู่ในจังหวัดปัตตานี และผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดอื่น มีทัศนคติ
ต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา
เป็นรายกิจกรรมก็ไม่มี ความแตกต่างกันทุกกิจกรรมเช่นเดียวกัน

ตารางผนวก 10 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวัง
ของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัด
ปัตตานี ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน ใน 4 กลุ่มงาน

บทบาทที่คาดหวัง	ภูมิลำเนาเดิม				
	จังหวัดปัตตานี		จังหวัดอื่น ๆ		t
	N = 48		N = 43		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
กลุ่มงานอำนวยการ	3.2901	.472	3.4544	.428	-1.74
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ	3.2604	.515	3.4186	.435	-1.59
กลุ่มงานนโยบาย	3.2292	.547	3.4385	.435	-2.03*
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	3.3403	.552	3.3798	.402	-.39
โดยภาพรวม	3.2766	.454	3.4279	.379	-1.73

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 10 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนผู้มีภูมิลำเนาอยู่ใน
จังหวัดปัตตานี และผู้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ มีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวัง
ของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม
ปรากฏว่า กลุ่มงานนโยบายมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มงาน
อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบระดับบทบาทของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีอายุต่างกัน ซึ่งมีข้อมูล
ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ตัวแปรขึ้นไปด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบทางเดียว

2.1 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ
จำแนกตามอายุผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางผนวก 11

ตารางผนวก 11 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีอายุต่างกัน

บทบาทที่เป็นจริง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	3	8.4331	2.8110	7.6942**
กลุ่มงานอำนวยการ	ภายในกลุ่ม	87	31.7852	.3653	
	รวม	90	40.2183		
	ระหว่างกลุ่ม	3	4.2220	1.4073	3.4003*
กลุ่มงานแผนงาน	ภายในกลุ่ม	87	36.0071	.4139	
และโครงการ	รวม	90	40.2291		
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.1116	.3705	1.0676
กลุ่มงานนโยบาย	ภายในกลุ่ม	87	30.1967	.3471	
	รวม	90	31.3084		
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.5027	.8342	2.5205
กลุ่มงานที่ได้รับ	ภายในกลุ่ม	87	28.7952	.3310	
มอบหมาย	รวม	90	31.2979		
	ระหว่างกลุ่ม	3	4.2412	1.4137	4.4940**
โดยภาพรวม	ภายในกลุ่ม	87	27.83690	.3146	
	รวม	90	31.6103		

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 11

2.1.1 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffé Method) ดังปรากฏรายละเอียดในตารางผนวก 12 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 2.2041$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมแตกต่างกันจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.7588$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.1.2 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของพัฒนาการอำเภอด้านกลุ่มงานอำนวยการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทางเดียวตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 13 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 1.9893$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานอำนวยการแตกต่างจากข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.7919$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 กลุ่มข้าราชการพัฒนาชุมชนอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\bar{X} = 2.0598$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานอำนวยการแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.7919$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เช่นเดียวกัน ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน

2.1.3 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอด้านกลุ่มงานแผนงานและโครงการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 40-51 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบทางเดียวตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Sheffé Method) ดังตารางผนวก 14 พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี ($\bar{X} = 2.0794$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.7647$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.1.4 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการ
อำเภอต้นกลุ่มงานนโยบาย พบว่าข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี
31-40 ปี 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.5 เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ
ตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มอายุต่ำกว่า 31
ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 12 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอโดยภาพรวม ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี (G_1) 31-40 ปี (G_2) 41-50 ปี (G_3) และมากกว่า 50 ปี (G_4)

		(G_1)	(G_2)	(G_3)	(G_4)
คะแนนเฉลี่ย		2.1472	2.2041	2.4227	2.7588
(G_1)	2.1472	-	0.0569	.2755	.6116
(G_2)	2.2041	-	-	0.2186	.5547*
(G_3)	2.4227	-	-	-	.3361
(G_4)	2.7588	-	-	-	-

* $P < .05$

ตารางผนวก 13 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงตามกลุ่มงานอำนวยการในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนตามกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี (G_1) 31-40 ปี (G_2) 41-50 ปี (G_3) และมากกว่า 50 ปี (G_4)

ตารางผนวก 13 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอดุสิตโดยภาพรวม ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี (G_2) 31-40 ปี (G_1) 41-50 ปี (G_3) และมากกว่า 50 ปี (G_4)

		(G_2)	(G_1)	(G_3)	(G_4)
คะแนนเฉลี่ย		1.9893	2.0598	2.3497	2.7919
(G_2)	1.9893	-	.0705	0.3604	.8026*
(G_1)	2.0598	-	-	0.2899	.7321*
(G_3)	2.3497	-	-	-	.4422
(G_4)	2.7919	-	-	-	-

* $P < .05$

ตารางผนวก 14 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ (Sheffe Method) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริง ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ในทัศนะของข้าราชการ พัฒนาชุมชน กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี (G_1) 31-40 ปี (G_2) 41-50 ปี (G_3) และมากกว่า 50 ปี (G_4)

		(G_1)	(G_2)	(G_3)	(G_4)
คะแนนเฉลี่ย		2.0794	2.2292	2.3734	2.7647
(G_1)	2.0794	-	0.1498	0.294	.6853*
(G_2)	2.2292	-	-	0.1442	.5355
(G_3)	2.3734	-	-	-	.3913
(G_4)	3.7647	-	-	-	-

* $P < .05$

2.2 เปรียบเทียบระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงานจากกลุ่ม ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน ดังตารางผนวก 15

ตารางผนวก 15 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีอายุต่างกัน

บทบาทที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กลุ่มงานอำนาจการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.4970	.4990	2.5138
	ภายในกลุ่ม	87	17.2699	.1985	
	รวม	90	18.7669		
กลุ่มงานแผนและ โครงการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.0347	.3449	1.5048
	ภายในกลุ่ม	87	19.9417	.2292	
	รวม	90	20.9765		
กลุ่มงานนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	3	2.4751	.8250	3.4972*
	ภายในกลุ่ม	87	20.5246	.2359	
	รวม	90	22.9998		
กลุ่มงานที่ได้รับ มอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	.7904	.2635	1.1252
	ภายในกลุ่ม	87	20.3720	.2342	
	รวม	90	21.1624		
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.1098	.3699	2.1254
	ภายในกลุ่ม	87	15.1430	.1741	
	รวม	90	16.2528		

*P<.05

จากตารางผนวก 15

2.2.1 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคาดหวังต่อบทบาทพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.2 เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานอำนวยการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.4 เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานนโยบาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทางเดียว ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffe' Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 16 ปรากฏว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนกลุ่มอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.1234$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานนโยบาย แตกต่างจากกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.4950$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายพบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 16 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ (Sheffé Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานนโยบายของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี (G_2) 31-40 ปี (G_1) 31-40 ปี (G_2) 41-50 ปี (G_3) และมากกว่า 50 ปี (G_4)

		(G_3)	(G_4)	(G_1)	(G_2)
คะแนนเฉลี่ย		3.1234	3.1849	3.3016	3.4950
(G_3)	3.1234	-	0.0615	0.1782	.3716*
(G_4)	3.1849	-	-	0.1167	.3101
(G_1)	3.3016	-	-	-	.1934
(G_2)	3.4950	-	-	-	-

* $P < .05$

2.3 เปรียบเทียบระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ดังตารางผนวก 17

ตารางผนวก 17 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

บทบาทที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	2	9.1321	4.5661	12.9258**
กลุ่มงานอำนวยการ	ภายในกลุ่ม	88	31.0862	.3533	
	รวม	90	40.2183		
	ระหว่างกลุ่ม	2	4.3048	2.1524	5.2725**
กลุ่มงานแผนงาน	ภายในกลุ่ม	88	35.9243	.4082	
และโครงการ	รวม	90	40.2291		
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.6951	1.3475	4.1441*
กลุ่มงานนโยบาย	ภายในกลุ่ม	88	20.5249	.3252	
	รวม	90	31.3084		
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.8437	1.4219	4.3974*
กลุ่มงานที่ได้รับ	ภายในกลุ่ม	88	28.4542	.3233	
มอบหมาย	รวม	90	31.2979		
	ระหว่างกลุ่ม	2	4.9778	2.4889	8.2239**
โดยภาพรวม	ภายในกลุ่ม	88	26.6325	.3026	
	รวม	90	31.6103		

*P<.05. **P<.01

จากตารางผนวก 17

2.3.1 เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ

โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทางเดียว ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 18 ปรากฏว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี ($\bar{X} = 2.1588$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.6922$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ($\bar{X} = 2.2540$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.6922$) ที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ

ตามกลุ่มงานอำนวยการพบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 19 ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี ($\bar{X} = 1.9917$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.6950$) ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และกลุ่มประสบการณ์ 1-10 ปี ($\bar{X} = 2.0554$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ 21 ปี ($\bar{X} = 2.6950$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน

2.3.3 เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ

ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 20 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี ($\bar{X} = 2.1757$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มี

ประสพการณ์ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.6650$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3.4 เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานนโยบาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสพการณ์ทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 21 ปรากฏว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มที่มีประสพการณ์ทำงาน 11-20 ปี ($\bar{X} = 2.2973$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสพการณ์ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.7044$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน

2.3.5 เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสพการณ์ทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 22 ปรากฏว่า กลุ่มที่มีประสพการณ์ทำงาน 11-20 ปี ($\bar{X} = 2.3198$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสพการณ์ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.7356$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนความคิดเห็นกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 18 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี (G_1) 11-20 ปี (G_2) และ 21 ปีขึ้นไป (G_3)

		(G_2)	(G_1)	(G_3)
คะแนนเฉลี่ย		2.1588	2.2540	2.6922
(G_2)	2.1588	-	.0952	.5334*
(G_1)	2.2540	-	-	.4382*
(G_3)	2.6922	-	-	-

* $P < .05$

ตารางผนวก 19 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานอำนวยการ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี (G_1) 11-20 ปี (G_2) และ 21 ปีขึ้นไป (G_3)

		(G_2)	(G_1)	(G_3)
คะแนนเฉลี่ย		1.9917	2.0554	2.6950
(G_2)	1.9917	-	.0627	0.7033*
(G_1)	2.0554	-	-	0.6396*
(G_3)	2.6950	-	-	-

* $P < .05$

ตารางผนวก 20 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานแผนงานโครงการในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี (G_1) 11-20 ปี (G_2) และ 21 ปีขึ้นไป (G_3)

		(G_2)	(G_1)	(G_3)
คะแนนเฉลี่ย		2.1757	2.2400	2.6650
(G_2)	2.1757	-	0.0643	0.4893*
(G_1)	2.2400	-	-	0.425 *
(G_3)	2.6650	-	-	-

* $P < .05$

ตารางผนวก 21 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานนโยบาย ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี (G_1) 11-20 ปี (G_2) และ 21 ปีขึ้นไป (G_3)

		(G_2)	(G_1)	(G_3)
คะแนนเฉลี่ย		2.2973	2.4743	2.7044
(G_2)	2.2973	-	0.177	0.4071*
(G_1)	2.4743	-	-	0.2301
(G_3)	2.7044	-	-	-

* $P < .05$

ตารางผนวก 22 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายในทักษะของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี (G_1) 11-20 ปี (G_2) และ 21 ปีขึ้นไป (G_3)

		(G_2)	(G_1)	(G_3)
คะแนนเฉลี่ย		2.3198	2.4600	2.7356
(G_2)	2.3198	-	0.1402	.4158*
(G_1)	2.4600	-	-	.2756
(G_3)	2.7356	-	-	-

* $P < .05$

2.4 เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทักษะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน ดังตารางผนวก 23

ตารางผนวก 23 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	2	.5191	.2595	1.2516
กลุ่มงานอำนวยการ	ภายในกลุ่ม	88	18.2478	.2074	
	รวม	90	18.7669		
	ระหว่างกลุ่ม	2	.3294	.1647	.7020
กลุ่มงานแผนงาน	ภายในกลุ่ม	88	20.6470	.2346	
และโครงการ	รวม	90	20.9765		
	ระหว่างกลุ่ม	2	.7746	.3873	1.5335
กลุ่มงานนโยบาย	ภายในกลุ่ม	88	22.2252	.2526	
	รวม	90	22.9998		
	ระหว่างกลุ่ม	2	.2373	.1186	.4989
กลุ่มงานที่ได้รับ	ภายในกลุ่ม	88	20.9251	.2378	
มอบหมาย	รวม	90	21.1624		
	ระหว่างกลุ่ม	2	.2540	.1270	.6987
โดยภาพรวม	ภายในกลุ่ม	88	15.9987	.1818	
	รวม	90	16.2528		

*P<.05

จากตารางผนวก 23

2.4.1 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

2.4.2 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานอำนวยการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

2.4.3 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

2.4.4 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานนโยบาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

2.4.5 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

2.5 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ในลักษณะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงานจากกลุ่มข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ตารางผนวก 24 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.4029	1.2015	2.7959
กลุ่มงานอำนวยการ	ภายในกลุ่ม	88	37.8154	.4297	
	รวม	90	40.2183		
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.5639	.7819	1.7796
กลุ่มงานแผนและโครงการ	ภายในกลุ่ม	88	38.6652	.4394	
	รวม	90	40.2291		
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.4184	.7092	2.0880
กลุ่มงานนโยบาย	ภายในกลุ่ม	88	29.8900	.3397	
	รวม	90	31.3084		
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.3083	.6541	1.9194
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	ภายในกลุ่ม	88	29.9897	.3408	
	รวม	90	31.2979		
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.6595	.8297	2.4379
โดยภาพรวม	ภายในกลุ่ม	88	29.9508	.3403	
	รวม	90	31.6103		

*P<.05

จากตารางผนวก 24

2.5.1 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการ
อำเภอ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรส โสด
แต่งงาน และมีเมีย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละ
กลุ่มงาน ทั้ง 4 กลุ่มงาน ก็ปรากฏว่า มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริง
ของพัฒนาการอำเภอไม่แตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่มงาน

2.6 เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะ
ของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงานจากกลุ่มข้าราชการ
ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ดังตารางผนวก 25

ตารางผนวก 25 การทดสอบค่าเอฟ (F-test). จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

บทบาทที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	2	.8924	.4462	2.1967
กลุ่มงานอำนวยการ	ภายในกลุ่ม	88	17.8945	.2031	
	รวม	90	18.7669		
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.4839	.7419	3.3495*
กลุ่มงานแผนและโครงการ	ภายในกลุ่ม	88	19.4926	.2215	
	รวม	90	20.9765		
	ระหว่างกลุ่ม	2	.9222	.4611	1.8379
กลุ่มงานนโยบาย	ภายในกลุ่ม	88	22.0776	.2509	
	รวม	90	22.9998		
	ระหว่างกลุ่ม	2	.4455	.2227	.9462
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	ภายในกลุ่ม	88	20.7169	.2354	
	รวม	90	21.1624		
	ระหว่างกลุ่ม	2	.9703	.4852	2.7937
โดยภาพรวม	ภายในกลุ่ม	88	15.2825	.1737	
	รวม	90	16.2528		

*P<.05

จากตาราง 25

2.6.1 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรส โสด แต่งงาน และ หม้าย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6.2 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานอำนวยการ ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรส โสด แต่งงาน และ หม้าย มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน

2.6.3 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรส โสด แต่งงาน และหม้าย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทางเดียว ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 26 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่เป็นโสด ($\bar{X} = 3.1476$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่ม ข้าราชการที่เป็นหม้าย ($\bar{X} = 3.8214$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

2.6.4 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานนโยบาย ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรส โสด แต่งงาน และ หม้าย มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน

2.6.5 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวัง ของพัฒนาการ อำเภอ ตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรส โสด แต่งงาน และหม้าย มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังไม่แตกต่างกันเช่นกัน

ตารางผนวก 26 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานแผนงาน และโครงการในลักษณะของข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส โสด (G_1) สมรส (G_2) และหม้าย (G_3)

		(G_1)	(G_2)	(G_3)
คะแนนเฉลี่ย		3.1476	3.3472	3.8214
(G_1)	3.1476	-	0.1996	.6738
(G_2)	3.3472	-	-	.4742
(G_3)	3.8214	-	-	-

* $P < .05$

2.7 เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในลักษณะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน ดังตารางผนวก 27

ตารางผนวก 27 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอในลักษณะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน

บทบาทที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	3	5.5945	1.8648	4.6858**
กลุ่มงานอำนวยการ	ภายในกลุ่ม	87	34.6239	.3980	
	รวม	90	40.2183		
	ระหว่างกลุ่ม	3	5.2427	1.7476	4.3457**
กลุ่มงานแผนและโครงการ	ภายในกลุ่ม	87	34.9864	.4021	
	รวม	90	40.2291		
	ระหว่างกลุ่ม	3	3.0153	1.0051	3.0907
กลุ่มงานนโยบาย	ภายในกลุ่ม	87	25.2930	.3252	
	รวม	90	31.3084		
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.7147	.9049	2.7543
กลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย	ภายในกลุ่ม	87	28.5832	.3285	
	รวม	90	31.2979		
	ระหว่างกลุ่ม	3	4.4301	1.4767	4.7267
โดยภาพรวม	ภายในกลุ่ม	87	27.1802	.3124	
	รวม	90	31.6103		

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 27

2.7.1 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทางเดียว ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 28 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งธุรการ พิมพ์ดีดหรืออื่น ๆ ($\bar{X} = 2.015$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงโดยภาพรวมแตกต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.8833$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ข้าราชการกลุ่มพัฒนาการ ($\bar{X} = 2.3081$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.8833$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7.2 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานอำนวยการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทางเดียวตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 29 พบว่า ข้าราชการตำแหน่งธุรการ พิมพ์ดีดหรืออื่น ๆ ($\bar{X} = 1.8462$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.8397$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 กลุ่มพัฒนาการ ($\bar{X} = 2.1686$) มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.8397$) ที่ระดับ .05 เช่นกัน กลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7.3 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทางเดียวตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Sheffé Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 30 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนตำแหน่งพัฒนาการ ($\bar{X} = 2.2962$) มีความคิดเห็น

แตกต่างจากกลุ่มพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.9286$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7.4 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานนโยบาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7.5 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 28 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวมจากข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ที่มีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด (G_1) นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด (G_2) พัฒนาการ (G_3) เจ้าหน้าที่ธุรการ พิมพ์ดีด และอื่น ๆ (G_4)

		(G_4)	(G_2)	(G_3)	(G_1)
คะแนนเฉลี่ย		2.0150	2.1125	2.3081	2.8833
(G_4)	2.0150	-	.0975	.2931	.8683*
(G_2)	2.1125	-	-	.1956	.7708
(G_3)	2.3081	-	-	-	.5752*
(G_1)	2.8833	-	-	-	-

* $P < .05$

ตารางผนวก 29 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอตามกลุ่มงานอำนวยการ จากข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดนัตตานี ที่มีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด (G_1) นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด (G_2) พัฒนาการ (G_3) เจ้าหน้าที่ธุรการ พิมพ์ดีด และอื่น ๆ (G_4)

		(G_4)	(G_2)	(G_3)	(G_1)
คะแนนเฉลี่ย		1.8462	2.0769	2.1686	2.8397
(G_4)	1.8462	-	.2307	.3224	.9935*
(G_2)	2.0769	-	-	.0917	.7628
(G_3)	2.1686	-	-	-	.6711*
(G_1)	2.8397	-	-	-	-

* $P < .05$

ตารางผนวก 30 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ จากข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ที่มีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด (G_1) นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด (G_2) พัฒนาการ (G_3) เจ้าหน้าที่ธุรการ พิมพ์ดีด และอื่น ๆ (G_4)

		(G_4)	(G_2)	(G_3)	(G_1)
คะแนนเฉลี่ย		2.0143	2.0714	2.2962	2.9286
(G_4)	2.0143	-	.0571	.2819	.9143
(G_2)	2.0714	-	-	.2248	.8572
(G_3)	2.2962	-	-	-	.6324*
(G_1)	2.9286	-	-	-	-

* $P < .05$

2.8 เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงานจากกลุ่มข้าราชการที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน ดังตารางผนวก 31

ตารางผนวก 31 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอในลักษณะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ใน 4 กลุ่มงาน จากกลุ่มข้าราชการที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน

บทบาทที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	3	.6857	.2284	1.0989
กลุ่มงานอำนาจการ	ภายในกลุ่ม	87	18.0817	.2078	
	รวม	90	18.7669		
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.9760	.6587	3.0159*
กลุ่มงานแผนงาน	ภายในกลุ่ม	87	19.0005	.2184	
และโครงการ	รวม	90	20.9765		
	ระหว่างกลุ่ม	3	.8412	.2804	1.1010*
กลุ่มงานนโยบาย	ภายในกลุ่ม	87	22.1585	.2184	
	รวม	90	22.9998		
	ระหว่างกลุ่ม	3	.6967	.2322	.9872
กลุ่มงานที่ได้รับ	ภายในกลุ่ม	87	20.4657	.2352	
มอบหมาย	รวม	90	21.1624		
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.0543	.3514	2.0116
โดยภาพรวม	ภายในกลุ่ม	87	15.1985	.1747	
	รวม	90	16.2528		

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 31

- 2.8.1 เกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน
- 2.8.2 เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานอำนวยการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน
- 2.8.3 เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทางเดียว ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ดังปรากฏในตารางผนวก 32 พบว่า ข้าราชการที่เป็นพัฒนากร ($\bar{X} = 3.2763$) มีความคาดหวังแตกต่างจากพัฒนากรจังหวัด พัฒนากรอำเภอและหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด ($\bar{X} = 3.6964$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
- 2.8.4 เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานนโยบาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน
- 2.8.5 เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 32 ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffé Method) ในการเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของพัฒนาการอำเภอ ตามกลุ่มงานแผนงานและโครงการจากข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ที่มีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และหัวหน้าฝ่ายระดับจังหวัด (G_1) นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด (G_2) พัฒนาการ (G_3) เจ้าหน้าที่ธุรการ พิมพ์ดีด และอื่น ๆ (G_4)

		(G_4)	(G_3)	(G_2)	(G_1)
คะแนนเฉลี่ย		3.1714	3.2763	3.4167	3.6964
(G_4)	3.1714	-	.1049	.2453	.525
(G_3)	3.2763	-	-	.1404	.4201*
(G_2)	3.4167	-	-	-	.2797
(G_1)	3.6964	-	-	-	-

* $P < .05$

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
พัฒนาการอำเภอ จำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลวิจัย

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงาน
ของพัฒนาการอำเภอ จำแนกตามเพศ ดังตารางผนวก 33

ตารางผนวก 33 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ
ปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

	เพศ				t
	ชาย		หญิง		
	N = 60		N = 31		
	X	SD	X	SD	
ปัญหาการปฏิบัติงานของ พัฒนาการอำเภอ	2.5821	.431	2.6555	.506	-.69

*P<.05

จากตารางผนวก 33 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ไม่แตกต่าง
กัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงาน
ของพัฒนาการอำเภอ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางผนวก 34

ตารางผนวก 34 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ
ปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในลักษณะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี จำแนกระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		t
	N = 46		N = 45		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัญหาการปฏิบัติงานของ พัฒนาการอำเภอ	2.5637	.527	2.6516	.372	-.92

*P < .05

จากตารางผนวก 34 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ
ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงาน
ของพัฒนาการอำเภอ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ดังตารางผนวก 35

ตารางผนวก 35 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ต่อปัญหาการปฏิบัติงานของ
พัฒนาการอำเภอ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

	สถานที่ปฏิบัติงาน				
	จังหวัด		อำเภอ		t
	N = 15		N = 76		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัญหาการปฏิบัติงานของ พัฒนาการอำเภอ	2.5024	.288	2.6278	.482	-1.35

*P < .05

จากตารางผนวก 35 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ
ไม่แตกต่างกัน

3.4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงาน
พัฒนาการอำเภอ จำแนกตามการปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ดังตาราง
ผนวก 36

ตารางผนวก 36 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ต่อปัญหาการปฏิบัติงานของ
พัฒนาการอำเภอ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
พัฒนาการอำเภอ

	การปฏิบัติงานตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ				
	ไม่เคย		เคย		t
	N = 71		N = 20		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัญหาการปฏิบัติงานของ พัฒนาการอำเภอ	2.6368	.480	2.5018	.352	1.39

*P < .05

จากตารางผนวก 36 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่ไม่
เคยปฏิบัติในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอและที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพัฒนาการ
อำเภอ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ไม่แตกต่างกัน

3.5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของ
พัฒนาการอำเภอ จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ดังตารางผนวก 37

ตารางผนวก 37 การทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ
ปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอของข้าราชการพัฒนาชุมชน
จังหวัดปัตตานี จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

	ภูมิลำเนาเดิม				
	จังหวัดปัตตานี		จังหวัดอื่น ๆ		t
	N = 48		N = 43		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัญหาการปฏิบัติงานของ พัฒนาการอำเภอ	2.6310	.465	2.5806	.450	.52

*P < .05

จากตารางผนวก 37 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี ที่มี
ภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อต่อปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ
ไม่แตกต่างกัน

3.6 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงาน
ของพัฒนาการอำเภอ จำแนกตามกลุ่มอายุของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี
ดังตารางผนวก 38

ตารางผนวก 38 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
แบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบระดับ
ปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี จากข้าราชการที่มีอายุต่างกัน

บทบาทที่คาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.2940	.7647	4.0396**
ระดับปัญหาการ	ภายในกลุ่ม	87	16.4687	.1893	
ปฏิบัติงาน	รวม	90	18.7628		

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 38 เกี่ยวกับระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการ
อำเภอ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันที่ระดับ
นัยสำคัญ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Sheffe' Method) ดังปรากฏรายละเอียดในตารางผนวก
39 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X} = 2.3571$) มี
ความคิดเห็นต่างจากกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 2.7583$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05
ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 39 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน ตามกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี (G_1) 31-40 ปี (G_2) 41-50 ปี (G_3) และมากกว่า 50 ปี (G_4)

		(G_4)	(G_1)	(G_3)	(G_2)
คะแนนเฉลี่ย		2.3571	2.4524	2.5682	2.7583
(G_4)	2.3571	-	.0953	.2111	.4012*
(G_1)	2.4524	-	-	.1158	.3059
(G_3)	2.5682	-	-	-	.1901
(G_2)	2.7583	-	-	-	-

* $P < .05$

3.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงาน
ของพัฒนาการอำเภอ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการพัฒนา
ชุมชนจังหวัดปัตตานี ดังตารางผนวก 40

ตารางผนวก 40 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
แบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบระดับ
ปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F
ระดับปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.7749	.8875	4.5972*
การปฏิบัติงานของ	ภายในกลุ่ม	88	16.9878	.1930	
พัฒนาการอำเภอ	รวม	90	18.7628		

*P<.05

จากตารางผนวก 40 เกี่ยวกับระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการ
อำเภอ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ที่ระดับ
นัยสำคัญ .05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Sheffe' Method) ดังปรากฏรายละเอียดในตารางผนวก
41 พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชน กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป
($\bar{X} = 2.4126$) มีความคิดเห็นต่างจากกลุ่มอายุ 11-20 ปี ($\bar{X} = 2.7403$)
อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางผนวก 41 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีของ เชฟเฟ (Sheffe' Method) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหา การปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการ พัฒนาชุมชน ตามประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี (G_1) 11-20 ปี (G_2) และ 21 ปีขึ้นไป (G_3)

		(G_3)	(G_1)	(G_2)
คะแนนเฉลี่ย		2.4126	2.6357	2.7403
(G_3)	2.4126	-	.2231	.3277*
(G_1)	2.6357	-	-	.1046
(G_2)	2.7403	-	-	-

* $P < .05$

3.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังตารางผนวก 42

ตารางผนวก 42 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบระดับปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามสถานภาพสมรส

		แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระดับปัญหาการปฏิบัติฯ	ระหว่างกลุ่ม		2	.8494	.4247	2.0863
	ภายในกลุ่ม		88	17.9134	.2036	
	รวม		90	18.7628		

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 42 เกี่ยวกับระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการปฏิบัติงาน
งานของพัฒนาการอำเภอ ในทัศนะของข้าราชการพัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี
จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ดังตารางผนวก 43

ตารางผนวก 43 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
แบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบระดับ
ปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในทัศนะของข้าราชการ
พัฒนาชุมชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

		แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระดับปัญหาการ ปฏิบัติงานฯ	ระหว่างกลุ่ม		3	.5067	.1689	.8048
	ภายในกลุ่ม		87	18.2561	.2098	
		รวม	90	18.7628		

*P<.05 **P<.01

จากตารางผนวก 43 เกี่ยวกับระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนาการ
อำเภอ พบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
กัน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายสังเขป จันทร์ศรี
วัน เดือน ปีเกิด 26 มีนาคม 2503
วุฒิการศึกษา
วุฒิ ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศบ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2524

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักพัฒนาชุมชน 5 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี