



โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลังอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงาน
ของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

**A Causal and Effect Model in Psychological Empowerment to Job Satisfaction of
Community Development Workers in the Southern Border Provinces**

นัยนา มากแก้วกุล

Naiyana Makkaewkul

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Human and Social Development
Prince of Songkla University**

2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(1)

ชื่อวิทยานิพนธ์ โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงาน
ของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน นางสาวนัยนา มากแก้วกุล
สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	คณะกรรมการสอบ
..... (รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ) ประธานกรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสมัย ผลพฤษย์ไพโร) กรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ)
..... (ดร.อิศรัฎฐ์ รินไชสง) กรรมการ (ดร.อิศรัฎฐ์ รินไชสง) กรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร.รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์
และสังคม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เกริกชัย ทองหนู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์	โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลังอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงาน ของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน	นางสาวนัยนา มากแก้วกุล
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 235 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีความกลมกลืน $GFI = .99$ $AGFI = .97$ $RMSEA = .000$ ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และระดับงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่าพลังอำนาจด้านจิตใจมีคุณสมบัติในการเป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการไม่ต่อเนื่องของนโยบายและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงค่อนข้างสั้น ปัญหาด้านเอกสารและความซ้ำซ้อนของงาน ดังนั้นควรมีความต่อเนื่องเชิงนโยบาย และบูรณาการงานที่มีลักษณะเดียวกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

Thesis Title	A Causal and Effect Model in Psychological Empowerment to Job Satisfaction of Community Development Workers in the Southern Border Provinces
Author	Miss Naiyana Makkaewkul
Major Program	Human and Social Development
Academic year	2009

ABSTRACT

This research aims to study a cause and effect model of the personal factors involved in the structural empowerment, and of the psychological empowerment and of the job satisfaction of development workers' in the five southern border provinces of Thailand . The study focuses on problems and suggestions with regard to the development workers' work. The sample population is 235 development workers working in the five southern border provinces of Thailand. The research tool is a questionnaire survey. Questionnaires are collected and analyzed by using the linear structural equation and a confirmatory factor analysis.

The research outcome shows that the model is relevant to the empirical data. The GFI result integration index is .99. The AGFI is .97. The RMSEA is .000. The job satisfaction is directly influenced by the structural empowerment, the psychological empowerment and the job ranks. Also, the job satisfaction is indirectly influenced by the structural empowerment through the psychological empowerment. As a result, it shows that the psychological empowerment is qualified in terms of being a mediator variable between the structural empowerment and the job satisfaction.

The development workers' problems are the variableness of policy, the senior administrators' shortness of work duration, and the redundancy associated with the documents and the work. Thus, the policy should kept reasonably constant while work integration should be achieved by using the appropriate technologies for example information technology, in order to reduce the work redundancy.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความเมตตาและความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.อิศรภรณ์ รินไธสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าถ่ายทอดความรู้ ให้ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสมัย ผลพฤกษ์ไพโร และรอง ศาสตราจารย์ ดร.รพีพรรณ สุวรรณฉวีโชติ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัย และให้เกียรติมาเป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณการสนับสนุนทุนในการทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และทุนอุดหนุนจากกองทุนวิจัยคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ รวมถึงขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชา สारตถศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แก่ผู้วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ การศึกษา และการทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย และขอกราบขอบพระคุณอย่างสุดซึ้งต่อพัฒนากรในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

และที่ขาดมิได้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจอร์ ชโลธร คุณแม่ยุพา ชโลธร ที่เห็นคุณค่าในตัวผู้วิจัย ขอมเสียดสละแรงกายแรงใจเพื่อส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน กราบขอบพระคุณ คุณพนิดา รติพัชรพงศ์ พี่สาวที่แสนใจดีที่คอยช่วยเหลือให้การสนับสนุนใน ทุก ๆ เรื่อง ขอขอบคุณ คุณจักรพงษ์ ชโลธร น้องชายที่น่ารักที่คอยให้กำลังใจ รวมถึงญาติ ๆ และ เพื่อน ๆ ที่น่ารักทุกคนที่คอยเป็นแรงใจ แรงเชียร์ และมีกำลังใจดีดี มอบให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแทนการระลึก ถึงพระคุณ และแทนคำขอบคุณ แก่ผู้มีเมตตาให้กับผู้วิจัยทั้งที่ได้เอ่ยนาม และที่มิได้เอ่ยนามไว้ใน ที่นี้ด้วย

นัยนา มากแก้วกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(9)
รายการภาพประกอบ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
กรมการพัฒนาชุมชน.....	15
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค.....	20
การเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	32
ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	32
หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	35
ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	39
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	40
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	42
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง.....	44
พลังอำนาจด้านจิตใจ.....	47
ความพึงพอใจในงาน.....	49
ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	50
	(6)

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	52
องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน.....	60
คุณสมบัติการเป็นตัวแปรสื่อกลางของพลังอำนาจด้านจิตใจ.....	64
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับพลังอำนาจด้านจิตใจ.....	64
ปัจจัยส่วนบุคคลกับพลังอำนาจด้านจิตใจ.....	66
พลังอำนาจด้านจิตใจกับความพึงพอใจในงาน.....	67
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน.....	68
ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน.....	69
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	74
สมมติฐานในการวิจัย.....	74
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร.....	88
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	93
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผล.....	94
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดน ภาคใต้.....	98
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	105
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผล.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	115

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	130
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	131
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	150
ประวัติผู้เขียน.....	161

รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด..... 77
2	แสดงค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 83
3	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง..... 88
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าต่ำสุด – สูงสุด ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 89
5	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร..... 91
6	แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมก่อนปรับโมเดล..... 95
7	แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมหลังปรับโมเดล..... 96
8	แสดงอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากร..... 97
9	แสดงลำดับปัญหาในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับจากความถี่..... 99

รายการภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบที่	
1 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมการพัฒนาชุมชน.....	18
2 แสดงการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชนตามบทบาทและหน้าที่.....	19
3 แสดงโครงสร้างและการแบ่งงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด.....	20
4 แสดงการแบ่งงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	22
5 แสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของพัฒนากร.....	26
6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน โครงสร้างกับพลังอำนาจด้านจิตใจ.....	65
7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพลังอำนาจด้านจิตใจ.....	66
8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจด้านจิตใจกับความพึงพอใจในงาน.....	67
9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน โครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน.....	69
10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน.....	73
11 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	74
12 แสดงโมเดลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง.....	84
13 แสดงโมเดลตามสมมติฐานก่อนปรับโมเดล (ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน).....	94
14 แสดงโมเดลตามสมมติฐานหลังปรับโมเดล (ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน)	96

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจหลักในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนวิสาหกิจชุมชน โดยการกำหนดนโยบายแนวทางและมาตรการในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำชุมชนองค์กรประชาชนและเครือข่ายองค์กรประชาชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก (กองวิชาการและแผนงาน, 2546: 18) กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีข้าราชการเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในพื้นที่ชนบทโดยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนโดยตรง ที่สำคัญคือต้องสอดคล้องกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลด้วย กรมการพัฒนาชุมชนมีภารกิจหลักที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลด้านเศรษฐกิจที่ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ ใช้หลักคุณธรรมกำกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบตลาดเสรี เพื่อต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งเปรียบเสมือนรากแก้วของประเทศ โดยเน้นการสนับสนุนทางการเกษตรกรรมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น แรงงาน และการขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคเศรษฐกิจฐานราก

งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่สำคัญ ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะประเทศประกอบด้วยชุมชนมากมาย ถ้าหากแต่ละชุมชนได้รับการพัฒนาแล้ว ประเทศก็จะได้รับการพัฒนาไปตามระบบเช่นกัน ข้าราชการส่วนภูมิภาคของกรมการพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอ ซึ่งประกอบไปด้วยพัฒนาการอำเภอ และพัฒนากร ต้องคลุกคลีใกล้ชิดประชาชนโดยตรง ต้องทำตัวเปรียบเสมือนคนในชุมชน ต้องรู้ปัญหาของประชาชน ต้องรู้ปัญหาของชุมชน ต้องอำนวยความสะดวกให้ประชาชน และเป็นตัวเชื่อมประสานที่ดีระหว่างประชาชน ชุมชน และส่วนกลาง การใกล้ชิดประชาชน การเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำแผนการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาที่จะเกิดขึ้นเป็นประโยชน์ที่แท้จริงตรงตามความต้องการของประชาชนและชุมชนที่สุด

พัฒนาการอำเภอเป็นนักบริหารระดับกลาง ซึ่งจะเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างการบริหารและการปฏิบัติ เพราะพัฒนาการอำเภอต้องแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ผู้ที่บังคับบัญชา (พัฒนากร) ถือปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการอำเภอต้องเป็นต้นแบบต่อพัฒนากรในเรื่องการทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จ ความซื่อสัตย์ การมีคุณธรรมและเข้าใจในงานพัฒนาชุมชนอย่างลึกซึ้ง สามารถนิเทศงาน เป็นที่ปรึกษา อีกทั้งจะต้องออกติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงานและตรวจสอบให้พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการและแนวทางอย่างเคร่งครัด ซึ่งหากพบข้อบกพร่องจะต้องชี้แจงทำความเข้าใจตลอดไปจนถึงการลงโทษทางวินัย

พัฒนาการมีบทบาทที่สำคัญในการทำงานร่วมกับประชาชน โดยจะต้องคำนึงถึงบทบาทที่สำคัญสามประการ คือ ผู้เชื่อมประสาน (link) ผู้ร่วมปฏิบัติงาน (catalyst) และผู้ส่งเสริมเผยแพร่ทักษะ (extension worker) และในการทำงานพัฒนากรมีหน้าที่ คือ จัดเตรียมชุมชนเพื่อเป็นฐานรองรับการพัฒนาต่าง ๆ จัดตั้งและพัฒนาองค์กรประชาชนให้สามารถเป็นหน่วยนำในการพัฒนา พัฒนาคุณภาพของประชาชน สร้างเสริมอาชีพและรายได้ของประชาชนให้พอมีพอกิน (เป็นอย่างน้อย) ประสานกิจกรรมการพัฒนาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา พัฒนาการเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนกงล้อแห่งการพัฒนาให้บรรลุผล ผลงานระดับหมู่บ้าน ตำบล จะเกิดขึ้นได้ยากถ้าปราศจากพัฒนากร ถึงแม้ว่านโยบาย หลักการ จะดีสักเพียงใด หากพัฒนากรไม่ปฏิบัติตาม นโยบายและหลักการเหล่านั้นก็ต้องล้มเหลวไปในที่สุด

ศักดิ์สิทธิ์ สละชีพ (2541: 21) ได้กล่าวว่า พัฒนาการไม่เหมือนกับข้าราชการประเภทอื่น ต้องมีลักษณะพิเศษที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ซึ่งควรจะต้องมีลักษณะดังนี้ 1) มีลักษณะที่เป็นคนได้รับการพัฒนาแล้วมากกว่าชาวบ้านที่เขาจะไปทำงานด้วย 2) พัฒนาการต้องเป็นผู้ที่เสียสละ เป็นนักบุญ ไม่หวังลาภยศจากงานที่ทำ แต่ทำเพื่อผลงานอย่างแท้จริง 3) มีลักษณะเข้ากับคนอื่นได้ง่าย เป็นกันเอง 4) มีความชำนาญในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนให้เห็นคล้อยตามได้ พอดควร 5) พัฒนาการต้องมีความรอบรู้ด้านต่าง ๆ เพราะจะต้องช่วยชาวบ้านแก้ปัญหาต่าง ๆ เกือบทุกด้าน 6) มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ประชาชนหรือชาวบ้าน เพราะพัฒนากรต้องเป็นผู้แนะนำประชาชนด้วย 7) พัฒนาการจะต้องรู้จักใจของชาวบ้านและข้าราชการอื่น ๆ ว่าเขาทำอะไรกันอย่างไรตามวัฒนธรรมของเขา เพราะจะทำให้สามารถพูดภาษาเดียวกันได้ ลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้พัฒนากรสามารถเข้ากับประชาชนและส่วนราชการอื่น ๆ ได้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น พบว่าปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นกับพัฒนากร คือ ปัญหาเรื่องอัตรากำลังพัฒนากรผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอ อีกทั้งพัฒนากรมีจำนวนลดลง ในขณะที่มีภารกิจเพิ่มขึ้น (กองวิชาการและแผนงาน, 2550: 12-15) และมีการโยกย้ายเข้าออกอยู่เสมอ ประกอบกับการที่พัฒนากรบางส่วนประสบกับปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ เช่น การไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน การประสานงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือเพียงจากคนจำนวนมากอาจไม่ได้รับความร่วมมืออย่างดีจาก

หลาย ๆ ฝ่าย มีปัญหาเรื่องเวลาที่ไม่ตรงกัน จึงต้องใช้ทั้งความสามารถ ระยะเวลา และความอดทน ในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจึงมีปัญหาคารยอมรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ทั้งนี้ก็สืบเนื่องมาจากการไม่ได้รับการฝึกอบรมที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันด้วย และยังมีปัญหาการได้รับเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะที่ไม่เป็นไปตามการใช้จ่ายจริง เป็นต้น

ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ก็พบปัญหาเหล่านี้เช่นกัน ดังเช่น สุทธิคำพร บำราญ (2540: 32-37) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร : กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดปัตตานี ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้สรุปปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนากรที่ผ่านมาไว้ซึ่งมีหลายประการ ได้แก่ 1) ปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างของศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภาษา 2) ปัญหาที่เกิดจากการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และยานพาหนะในการทำงานพัฒนาชุมชน 3) ปัญหาที่เกิดจากการมีพัฒนากรไม่เพียงพอ 4) ปัญหาพัฒนากรไม่อยู่ประจำหมู่บ้าน 5) ปัญหาด้านบุคลากร 6) ปัญหาพัฒนากรขาดมนุษยสัมพันธ์ 7) ปัญหาพัฒนากรขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และ 8) ปัญหาความแตกต่างระหว่างกระบวนการทางความคิดของชาวบ้านกับเจ้าหน้าที่/มีช่องว่างในการสื่อสาร สอดคล้องกับการศึกษาของ สมบัติ โยธาทิพย์ (2535: 99) ที่ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนใต้ ได้สรุปและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปัญหาด้านเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และสวัสดิการ 2) ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง 4) ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากจังหวัด 5) ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น 6) ปัญหาการปฏิบัติงานที่สำนักงาน และ 7) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการทำงานของ พัฒนากรในอนาคต ในพื้นที่ความรับผิดชอบศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 8 และเขตที่ 6 ซึ่งพบว่าปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากรมีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ มีลักษณะงานที่มีการสั่งการมาก งานมากคนน้อยเร่งรัดด้วยเวลา ทำให้งานตามภารกิจไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบางกิจกรรมไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัดและเป็นคำรับรองปฏิบัติราชการได้ บุคลากรขาดความอบอุ่น อยู่ห่างไกล หย่าร้าง และค่าครองชีพสูง เกิดความซ้ำซ้อนในตำแหน่งพัฒนากรกรมการ พัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและเทศบาล อีกทั้งงานปรับเปลี่ยนตามนโยบายรัฐบาล ต้องทำงานเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถคิดงานสร้างงาน และทำตามปรัชญา หลัก/กระบวนการพัฒนาชุมชนได้ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ขาดการประสานงาน การประสานข้อมูล และการ

ติดตามผล (สุเมธ ทวนยก และสุนทร พลายแก้ว, 2549; บุญมาก ช่างโสภา และจันทนา อธิยา จิรกุล, 2549: 123)

จากบทบาทที่สำคัญของพัฒนากรต่องานพัฒนาชุมชน ความคาดหวังของกรมการ พัฒนาชุมชน ชุมชน และประชาชนทั่วไป ที่มีต่อตัวพัฒนากร อีกทั้งปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นอาจ ก่อให้เกิดความรู้สึกว่างานหนักเกินไป อาจเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน จนเกิดความไม่พึง พอใจในงานขึ้นได้ ซึ่งความไม่พึงพอใจในงานจะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน โอนย้าย ลาออกจากงาน และเป็นการสูญเสียงบประมาณใน การผลิตคนมาทดแทน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้ (รัตนา ลือวา นิช, 2539: 58 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542: 129 ; ยุคล ทองตัน, 2547: 5) และในทาง ตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการ ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของ การปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542: 129 ; Newstrom and Davis: 1997 อ้างถึงในยุคล ทองตัน, 2547: 1 ; ชัยประเสริฐ สิ้นสุภรัตน์, 2541: 12-13) ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541: 133) ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน/รู้สึกชอบงานนั้น จะทำ ให้เกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานย่อม ส่งผลทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและมีความก้าวหน้าได้ ความพึงพอใจใน งานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงาน ด้วย

ดังนั้นหากหน่วยงานใด ได้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการ ทำงานให้เกิดขึ้นกับคนของหน่วยงาน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด เช่นเดียวกันพัฒนากรอำเภอซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพัฒนากร ซึ่งต้องมีการนิเทศงาน เป็นที่ปรึกษา อีกทั้งต้องติดตามเร่งรัด การปฏิบัติงานและตรวจสอบให้พัฒนากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ หากพบข้อบกพร่องจะต้องชี้แจง ทำความเข้าใจตลอดไปจนถึงการลงโทษทางวินัย จำเป็นต้องเห็นความสำคัญของความพึงพอใจใน งานของพัฒนากรทุกคน หากพัฒนากรทำงานด้วยความพึงพอใจ ย่อมส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ส่งผลดีต่อการพัฒนาชนบท และการพัฒนาประเทศสืบไป

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อ องค์กรแนวทางหนึ่งคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (empowerment) ซึ่งหมายถึง การ เสริมสร้างความสามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการแสดงการยอมรับ ชื่นชม การสนับสนุน

ส่งเสริม การพัฒนา และเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง การแก้ปัญหาด้วยตนเอง และความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมความเป็นอยู่ของตนเองได้ การจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้นมีปัจจัยหลายด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ Kanter (1997 อ้างถึงใน นิตยา สง่าวงษ์, 2545: 2-3) พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นแนวคิดของแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) (Conger and Kanungo, 1988) โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นผลรวมของการรู้คิดที่เรียกว่าการวัดประเมินงาน (task assessment) (Thomas and Velthouse, 1990) ซึ่งงานวิจัยของ Laschinger, Finegan and Shamain (2001 อ้างถึงใน นิตยา สง่าวงษ์, 2545: 45) พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และพลังอำนาจด้านจิตใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นมีอยู่หลายองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบหนึ่งคือ องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน (นฤมล บุญสุด, 2544: 92-94) สอดคล้องกับการศึกษาของสมบัติ โยธาทิพย์ (2535: 96-99) พบว่าพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา การดำรงตำแหน่ง และการนับถือศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้การศึกษาของ ประเสริฐ อนุวรรณ (2546) ก็พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแตกต่างกันในทุกปัจจัย ซึ่งการได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยแต่ละงานนั้น นับว่ามีความสำคัญ เพราะการได้รับทราบและเข้าใจในตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานได้ในส่วนหนึ่ง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอีกตัวแปรหนึ่งในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับงาน

ในสถานการณ์ปัจจุบัน จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะและสภาพปัญหาที่แตกต่างไปจากภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและความมั่นคง

อีกทั้งปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และบางส่วนของจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่สำคัญและเรื้อรังมานาน ย่อมจะกระทบต่อการทำงานของพัฒนากรในพื้นที่เป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงสนใจที่จะค้นหาสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในพื้นที่ โดยผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้เป็นข้อมูลสำคัญแก่ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนการบริหารงาน และการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานของพัฒนากร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำถามการวิจัย

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรูปแบบเป็นอย่างไร
2. ปัญหาในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะในการทำงานจากพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างไรบ้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคลการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยช่วยให้เห็นความสำคัญของพลังอำนาจด้านจิตใจของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคลากรในหน่วยงานหรือ

องค์การ (วันชัย ธรรมสังการ, 2545: 5) ตลอดจนทราบปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงานของผู้พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นข้อมูลสำคัญแก่ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนการบริหารงาน และการส่งเสริมในปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของผู้พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลังอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของผู้พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพัฒนากรที่ปฏิบัติงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 332 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2551)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปรแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน และพลังอำนาจด้านจิตใจ และตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน 9 ด้าน โดยศึกษาจากแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Spector (1997)

2. พลังอำนาจด้านจิตใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ พลังอำนาจด้านจิตใจด้านผลกระทบ ด้านศักยภาพหรือความสามารถ ด้านความหมายหรือความสำคัญ และด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ โดยศึกษาแนวคิดพลังอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995)

ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับงาน

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ ด้านการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส โดยศึกษาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของ Kanter (1997)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง (structural empowerment)

หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าได้รับอำนาจและโอกาส ซึ่งอำนาจและโอกาสนี้ขึ้นอยู่กับปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ การที่บุคคลสามารถเข้าถึงอำนาจ หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร รวมถึงความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และการเข้าถึงโอกาส หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า และทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย

1.1 ด้านการได้รับอำนาจ (power) หมายถึง ความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยใช้อำนาจซึ่งได้รับมาจากองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อำนาจที่เป็นทางการได้มาจากการทำงานที่ท้าทาย งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการเป็นอำนาจที่ได้มาจากการมีความใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญในองค์กร พันธมิตรทางการเมือง ผู้สนับสนุน ซึ่งอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ ประกอบด้วย

1.1.1 การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน (support) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำ และให้การเห็นชอบ รวมไปถึงการที่ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้โอกาสตัดสินใจ การให้โอกาสในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในการทำงานและชื่นชมเมื่องานประสบความสำเร็จ ซึ่งการช่วยเหลือสนับสนุนนี้ทั้งจากร่างกายแรงใจของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (information) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงาน และข้อมูลข่าวสารนั้นมีความถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งข้อมูลข่าวสารสามารถจำแนกเป็นด้านข้อมูลความเชี่ยวชาญ ความรู้ทาง

เทคนิคในการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านนโยบายขององค์กร แนวทางการดำเนินงาน และข้อมูลข่าวสารทางการเมือง

1.1.3 การได้รับทรัพยากร (resources) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดหาสิ่งที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ เงิน/งบประมาณที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน บุคลากรที่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่มีความเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการได้รับโอกาส (opportunity) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีโอกาสในการเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน และการที่ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1.2.1 การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมต่อผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีโอกาสในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามความเหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

1.2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ (competency and skill) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสต่อผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสรับการอบรม การประชุมวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกปฏิบัติงานและดูงานทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

1.2.3 การได้รับการยกย่องชมเชย และรางวัลในการปฏิบัติงาน (reward and recognition) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้การยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยการกล่าวชมเชย ประกาศเกียรติคุณ และให้กำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการทำงาน

ในการสร้างแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของ Kanter (1997)

2. พลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment) หมายถึง แนวคิดที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ และทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงาน โดยเฉพาะใน ส่วนที่เป็นการประเมินการทำงานของบุคคลที่สะท้อนออกมาในลักษณะการเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าการเฉื่อยชา การวัดพลังอำนาจด้านจิตใจวัดได้จากผลรวมทั้ง 4

ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านผลกระทบ (impact) ด้านศักยภาพหรือความสามารถ (competency) ด้านความหมายหรือความสำคัญ (meaningfulness) และด้านความอิสระในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับงาน (choice) โดยในแต่ละด้าน มีความหมายดังนี้

2.1 ด้านผลกระทบ (impact) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่จะทำงานให้เกิดความแตกต่าง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความตั้งใจในการทำงานสามารถควบคุมตนเองในภาวะที่ไร้พลัง และมีความเชื่อมั่นว่างานที่ทำมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านศักยภาพหรือความสามารถ (competency) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และพร้อมที่จะทำงานในระดับที่สูงขึ้นไป

2.3 ด้านความหมายหรือความสำคัญ (meaningfulness) หมายถึง การประเมินของแต่ละบุคคลว่างานที่ทำมีความหมาย และตนมีความสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานประสบความสำเร็จ

2.4 ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ (choice) หมายถึง การประเมินของแต่ละบุคคลที่มีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจ หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานหรือขั้นตอนการทำงาน รวมถึงความพยายามทั้งหลายที่จะทุ่มเทลงไปในการทำงาน

ในการสร้างแบบสอบถามพลังอำนาจด้านจิตใจผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดพลังอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995)

3. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก นั่นคือชอบหรือมีความสุขกับงานที่ทำ อันเนื่องมาจากงานที่ทำนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้นได้ ผลที่เกิดจากความพึงพอใจในงานคือ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพร้อมทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ โดยองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบไปด้วย

3.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทน (pay) หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และการได้รับการเพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความพอเพียงในการดำรงชีวิต และมีความยุติธรรมในสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

3.2 การพิจารณาความดีความชอบ (promotion) หมายถึง ความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรม รวมถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาบทลงโทษที่เหมาะสมกับการกระทำความผิด การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวลาที่เหมาะสม แสดงว่าบุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการปฏิบัติ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อกระทำผิดเกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น ๆ บุคคลที่กระทำผิดได้รับการลงโทษตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหน่วยงาน

3.3 การนิเทศ (supervision) หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะและวิธีการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมอบหมายงาน การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การนิเทศเป็นกระบวนการ (process) ที่ช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน (control) เพื่อชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

3.4 สวัสดิการ (benefits) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร วันลา วันหยุดประจำปี และการเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย สวัสดิการเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรสามารถจัดให้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.5 สิ่งตอบแทน/รางวัล (contingent rewards) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในความสามารถที่ได้ปฏิบัติ ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

3.6 วิธีการปฏิบัติงาน (operating procedures) หมายถึง ความพึงพอใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่มีกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งข้อกำหนดและกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในหน่วยงานใด ๆ นั้น โดยเฉพาะงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายและเป็นงานที่มีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่นแล้วนั้น การกำหนดขั้นตอนขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนและขอบเขตหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3.7 ผู้ร่วมงาน (coworkers) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกันเป็น

หน่วยงานเดียวกันมีความจำเป็นจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ เมื่อหน่วยงานใดมีการกระทำระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

3.8 ลักษณะงาน (nature of work) หมายถึง ความพึงพอใจในประเภทของงาน ความชัดเจนของงาน ความน่าสนใจและท้าทายของงาน รวมทั้งปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจ และมีความท้าทายต่องานนั้น ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ

3.9 การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะและรูปแบบการติดต่อสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และโดยทั้งที่เป็นคำพูดและลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่เป็นการแลกเปลี่ยนความหมายในเรื่องต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจผู้อื่นและเข้าใจตัวเอง และพยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันในทั้งด้านของความคิดเห็น ทักษะคติ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความต้องการ ค่านิยม เพื่อให้เกิดการรับรู้ในสิ่งที่ต้องการและจำเป็นในการปฏิบัติ และการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานได้

ในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงานผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Spector (1997)

4. พัฒนาการ หมายถึง ข้าราชการส่วนภูมิภาคของกรมการพัฒนารัฐมนตรีที่เข้าไปทำงานในตำบลต่าง ๆ ประกอบด้วย 3 สายงาน ได้แก่ **นักพัฒนาชุมชน** มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีตั้งแต่ระดับ 3-5 **เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน** มีวุฒิต่อปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีตั้งแต่ระดับ 2-5 และ**เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน** มีวุฒิต่อระดับ ป.กศ. , ปวช. หรือเทียบเท่า มีตั้งแต่ระดับ 1-5

5. จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง พื้นที่ที่ตั้งอยู่ชายแดนทิศใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

6. โมเดลการวิจัย หมายถึง แผนภาพแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติ

7. โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น หรือ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือ โมเดลลิสเรล (linear structural equation model or Linear Structural Relationship model or LISREL model) หมายถึง สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลการวิจัย

8. ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) หมายถึง ตัวแปรในโมเดลการวิจัยที่นักวิจัยไม่สนใจสนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้

9. ตัวแปรภายใน (endogenous variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังจะได้อีกกล่าวถึงในลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชนในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ความเป็นมา 2) หลักการและวิธีการทำงาน 3) อำนาจหน้าที่ 4) วิสัยทัศน์ 5) พันธกิจ 6) เป้าหมาย 7) วัตถุประสงค์ 8) ยุทธศาสตร์ 9) กลยุทธ์ และ 10) การปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชน

ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งได้กล่าวถึง 1) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 2) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 3) เจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค และ 4) บทบาทหน้าที่ของพัฒนากร

ส่วนที่ 3 เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 5) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 5.1) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง 5.2) พลังอำนาจด้านจิตใจ

ส่วนที่ 4 เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความหมายของความพึงพอใจในงาน 2) แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน 3) องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 5 เป็นการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติการเป็นตัวแปรสื่อกลางของพลังอำนาจด้านจิตใจ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับพลังอำนาจด้านจิตใจ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลกับพลังอำนาจด้านจิตใจ 3) พลังอำนาจด้านจิตใจกับความพึงพอใจในงาน 4) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน และ 5) ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย และสมมติฐานในการวิจัย

กรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2546: 3-4) ก่อตั้งตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2505 แยกมาจากส่วนพัฒนาท้องถิ่น กรมมหาดไทย จัดตั้งเป็นหน่วยงานระดับกรม เรียกว่า “กรมการพัฒนาชุมชน” และเปลี่ยนกรมมหาดไทยเดิมเป็นกรมการปกครอง โดยขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทยเช่นเดิม ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2505 เป็นต้นมา กรมการพัฒนาชุมชนมีหลักและวิธีการทำงาน คือ การให้การศึกษาแก่ชุมชน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ กลุ่ม และองค์กรประชาชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม สร้างความเข้มแข็งให้สามารถพึ่งตนเอง และแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ ทั้งนี้ โดยทางราชการจะให้การส่งเสริมในส่วนที่เกินขีดความสามารถของชุมชน

ในส่วนของอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน ไว้ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบาย แนวทาง แผนและมาตรการในการพัฒนาชุมชนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน
- 2) ส่งเสริมศักยภาพของประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อให้มีส่วนร่วม และเกิดการรวมกลุ่มให้สามารถพึ่งตนเองได้
- 3) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน
- 4) ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน
- 5) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและการบริหารการพัฒนา
- 6) วิจัยและพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและสภาพพื้นที่
- 7) ฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน รวมทั้งให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 8) ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำหรับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมการพัฒนาชุมชนนั้น กรมการพัฒนาชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2546: 4) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นองค์กรมีอาชีพในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อสร้างพลังชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้” โดยพันธกิจของกรมการพัฒนาชุมชนที่กำหนดไว้ 4 ประการ ประกอบไปด้วย

- 1) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้นำ องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน
- 3) ประสานการจัดทำและให้บริการข้อมูลพื้นฐานระดับ

ครัวเรือนและระดับหมู่บ้าน 4) ศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและสภาพพื้นที่

ในด้านของเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชนนั้น ได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2546: 5-6) เป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชน กำหนดไว้ 3 ประการ คือ 1) พัฒนาศักยภาพศักยภาพผู้นำ องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ 2) ผู้นำ องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นแกนนำในการบริหารจัดการและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก 3) ผู้นำ องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาวิสาหกิจเพื่อเพิ่มโอกาสและรายได้ในการสร้างเศรษฐกิจชุมชนระดับฐานราก ภายใต้พื้นฐานเศรษฐกิจแบบพอเพียง

สำหรับวัตถุประสงค์ของกรมการพัฒนาชุมชนนั้น กำหนดไว้ 6 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายให้สามารถบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนฐานราก 2) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในชุมชนฐานราก โดยการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การมีส่วนร่วมของประชาชน 3) เพื่อวางรากฐานและส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนโดยการเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น การพึ่งตนเอง การมีส่วนร่วม 4) เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาชุมชน ให้เกิดองค์ความรู้แก่ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและภาคีการพัฒนา 5) เพื่อยกสถานะองค์กรชุมชนและเครือข่ายให้เป็นนิติบุคคลเพื่อเป็นองค์กรรองรับการพัฒนา 6) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพระบบข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและการบริหารการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้โดยการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ 1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของผู้นำ องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน 3) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวิสาหกิจชุมชน 4) ยุทธศาสตร์การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนา 5) ยุทธศาสตร์การศึกษาแบบและวิธีการเพื่อการพัฒนา และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในดำเนินงานไว้ดังนี้ 1) ผู้นำองค์กรชุมชนและเครือข่ายเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก 2) การใช้ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้านในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของผู้นำ และสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก 3) การสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจสมัยใหม่กับวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทยในการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน 4) ใช้ระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพการบริหาร จัดการเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก 5) ศึกษาและพัฒนา กำหนดรูปแบบและวิธีการเพื่อการพัฒนา

การปรับบทบาท ภารกิจโครงสร้างการบริหารงานของกรมพัฒนาชุมชน

สืบเนื่องจากการที่คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบ แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ และแผนปฏิรูประบบภาครัฐเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ กรมการพัฒนาชุมชนได้นำกรอบแนวคิดและแนวทางตามแผนฯ ดังกล่าวมาดำเนินการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมการพัฒนาชุมชน และนำเสนอผ่าน อ.ก.พ. กรม และ กพ. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ และคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2545 เห็นชอบการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังของกระทรวงมหาดไทย ตามที่ กพ. เสนอ ซึ่งผลจากการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชนมีภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ 3 ประการ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2546: 6) คือ 1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเอง นำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง 2) ส่งเสริมศักยภาพของประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน 3) ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

จากภารกิจหลักดังกล่าวกรมการพัฒนาชุมชนได้ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ แสดงไว้ดังภาพประกอบที่ 1 และการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชนตามบทบาทและหน้าที่ แสดงไว้ดังภาพประกอบที่ 2

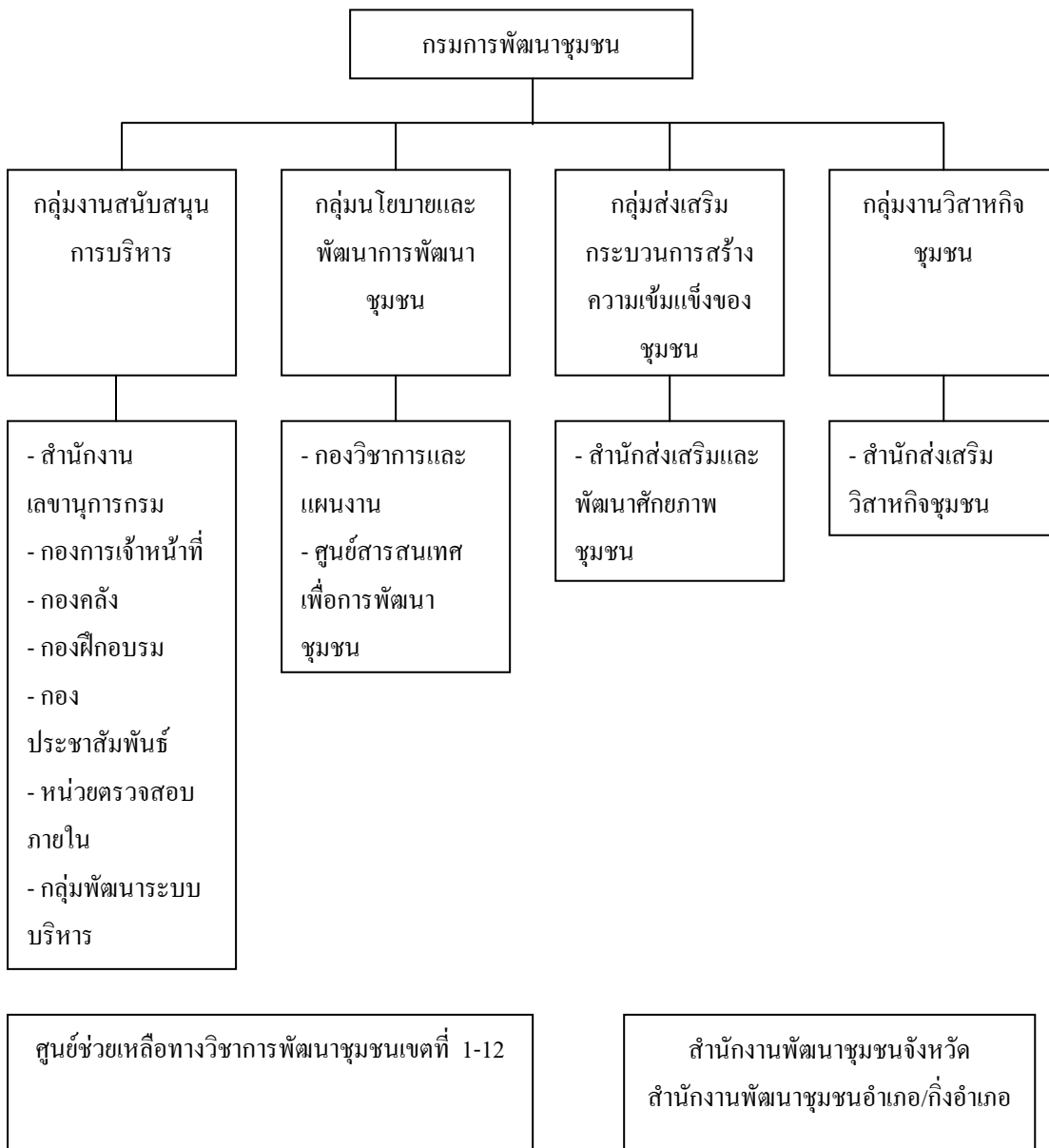
ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมการพัฒนาชุมชน



* ส่วนราชการภายใน

ที่มา : กรมการพัฒนาชุมชน (2546: 7)

ภาพประกอบที่ 2 การแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชนตามบทบาทและหน้าที่



หมายเหตุ : กองประชาสัมพันธ์ และศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 10 , 11 และ 12 เป็นส่วนราชการภายใน

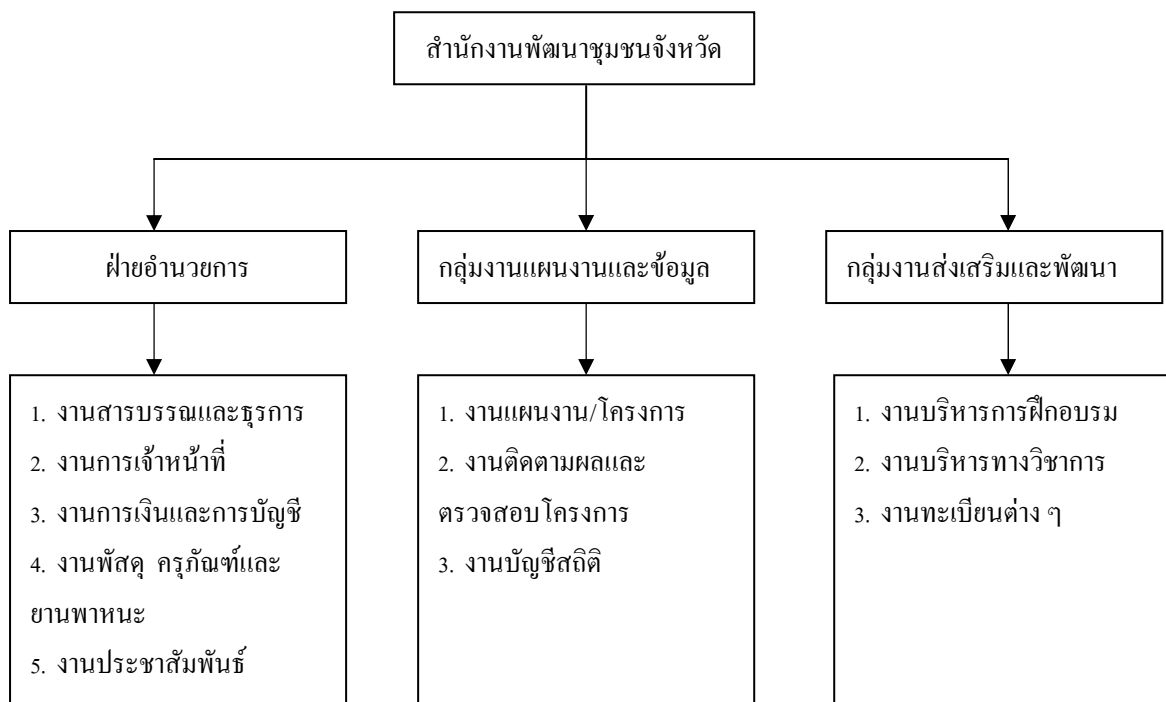
ที่มา : กรมการพัฒนาชุมชน (2546: 8)

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการทั้ง 2 ระดับ มีดังต่อไปนี้

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด 2) กำหนด ดูแล ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ในส่วนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ คือ 1) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในอำเภอ 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สำหรับโครงสร้างและการแบ่งงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแสดงไว้ดังภาพประกอบที่ 3

ภาพประกอบที่ 3 โครงสร้างและการแบ่งงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด



ลักษณะหน้าที่ของข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

การแบ่งงานและหน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมีดังนี้
(กรมการพัฒนาชุมชน, 2547)

1. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการอำนวยการด้านระบบงานสารบรรณ ธุรการ การเจ้าหน้าที่ งบประมาณ พัสดุ และยานพาหนะ การจัดวางระบบควบคุมภายใน สำนักงาน การประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ งานผลิตเอกสาร การช่วยประสาน ติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของจังหวัด ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงาน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

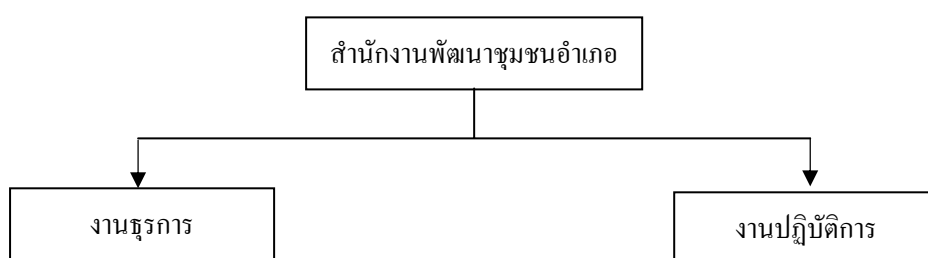
2. กลุ่มงานแผนงานและข้อมูล มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชนในจังหวัด จัดทำและบริหารแผนงาน โครงการ กำหนดแนวทางการบริหารงานพัฒนาชุมชนในจังหวัด กำหนดและพัฒนารูปแบบ วิธีการดำเนินงาน และประเมินผลแผนงาน/โครงการพัฒนาชุมชนให้เหมาะสมกับพื้นที่จังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงาน ประสานและบูรณาการแผนงานและโครงการตามนโยบายกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาชนบทและชุมชนในระดับจังหวัด นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและสถิติต่าง ๆ และวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการวางแผนยุทธศาสตร์ เป้าหมายการทำงาน แผนงานและโครงการ การติดตามและประเมินผล ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการค้าผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษา วิจัย พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมภายในจังหวัด ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน และส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับจังหวัด/อำเภอ/กิ่งอำเภอ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และการปฏิบัติงานพัฒนากลุ่ม/องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน จัดการฝึกอบรม ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานราชการ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน และประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการออม

และระดมทุนของสมาชิกในชุมชน แสวงหาและพัฒนาเงินทุนในงานพัฒนาชุมชน จัดทำเอกสารทางวิชาการ เผยแพร่เทคนิควิธีการทำงานตามกระบวนการพัฒนาชุมชน ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ แสดงไว้ดังภาพประกอบที่ 4

ภาพประกอบที่ 4 การแบ่งงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ



เจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาชุมชนระดับต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีดังต่อไปนี้ (ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ, ม.ป.ป.: 30-31)

1. **พัฒนาการจังหวัด** (เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 7-8) เป็นหัวหน้าหน่วยงานพัฒนาชุมชนในระดับจังหวัด ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติงานและรับผิดชอบในการบริหารงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน คำสั่ง วัตถุประสงค์และนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน และของกระทรวงมหาดไทย โดยให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของอำเภอในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ รวมทั้งรับผิดชอบการติดตามผลการรายงานและสถิติต่าง ๆ ในงานพัฒนาชุมชน มีอำนาจปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนในจังหวัด มีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ 7 หรือระดับ 8

2. **หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ** (เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 6-7) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพัฒนาการจังหวัด รับผิดชอบด้านแผนงานและโครงการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในความรับผิดชอบของจังหวัด การประสานงานแผน/โครงการ ติดตามผลการปฏิบัติงาน

และการรายงานผลความก้าวหน้าของแผนและโครงการ รวบรวมสถิติข้อมูลด้านแผนงาน/โครงการ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่ ตลอดจนรับผิดชอบการบริหารโครงการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในความรับผิดชอบที่ทำการพัฒนาชุมชน จังหวัดและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เป็นข้าราชการระดับ 6 หรือระดับ 7

3. **หัวหน้าฝ่ายวิชาการ** (นักวิชาการพัฒนาชุมชน 6) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพัฒนาการจังหวัด รับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลืออำเภอในด้านวิชาการ การฝึกอบรม การสร้างเสริมความรู้ การนิเทศงานทางวิชาการ งานทะเบียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน งานด้านการส่งเสริมเผยแพร่ ตลอดจนมีหน้าที่ช่วยพัฒนาการจังหวัดในงานทางวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นข้าราชการระดับ 6

4. **หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป** (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพัฒนาการจังหวัด รับผิดชอบเกี่ยวกับการ รับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บ และค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา พิมพ์ตรวจทานหนังสือ เบิกจ่ายเงิน จัดทำและควบคุมงบประมาณของที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด ดูแลรักษาและเบิกพัสดุ ครุภัณฑ์ การเจ้าหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ การประสานงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นข้าราชการระดับ 5

5. **นักวิชาการพัฒนาชุมชน** เป็นเจ้าหน้าที่ด้านวิชาการปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัด เป็นบุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำเจ้าหน้าที่ “พัฒนาชุมชน” ในระดับต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในท้องที่ตำบล หมู่บ้าน ให้สามารถปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ ได้โดยสะดวก และมีประสิทธิภาพ เป็นข้าราชการพัฒนาชุมชนระดับ 4, 5, 6

6. **เจ้าหน้าที่ธุรการ** (รวมทั้ง การเงินและการบัญชี) ประจำอยู่ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด เป็นข้าราชการระดับ 1, 2, 3, 4, 5

7. **พัฒนาการอำเภอ** (เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ระดับควบ 4-5 และ 6) เป็นหัวหน้าหน่วยงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอ เป็นผู้ช่วยนายอำเภอในการปกครองบังคับบัญชา ดูแลเจ้าหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับระเบียบแบบแผน คำสั่ง วัตถุประสงค์และนโยบาย ให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครในงานพัฒนาในการดำเนินงานตามโครงการรวมทั้งรับผิดชอบในการติดตามผลการรายงานและสถิติต่าง ๆ ในงานพัฒนาชุมชน มีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ เป็นข้าราชการระดับ ควบ 4-5 และ 6

8. **พัฒนากร** เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในระดับตำบล หมู่บ้าน ประกอบด้วย 3 สายงาน ได้แก่ 1) **นักพัฒนาชุมชน** มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่านี้ มีตั้งแต่ระดับ 3-5 2) **เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน** มีวุฒินุปริญญาหรือเทียบเท่า มีตั้งแต่ระดับ 2-5 3) **เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน** มีวุฒิระดับ ป.กศ., ปวช. หรือเทียบเท่า มีตั้งแต่ระดับ 1-5

พัฒนากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนงานระดับตำบล ดำเนินการและให้การสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนในประเภทต่าง ๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล คณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง เป็นเลขานุการคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนระดับตำบล (คปต.)

9. **อาสาสมัคร** เป็นบุคคลที่มีความสนใจและสมัครใจเข้าร่วมปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ราชการ แต่มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก มีหลายประเภท ได้แก่ 1) **อาสาพัฒนา (อสพ.)** เป็นอาสาสมัครที่มีพื้นความรู้ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทำหน้าที่คล้ายกับพัฒนากร ปฏิบัติงานในตำบล หมู่บ้าน เมื่อปฏิบัติงานครบรอบปี ถ้ามีผลงานและมีความประพฤติเหมาะสม จะได้รับค่าตอบแทนตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด 2) **อาสาพัฒนาชุมชน (อช.)** หมายถึง ผู้มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และสนใจในงานพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นที่ยอมรับของชาวบ้าน และได้รับการคัดเลือกจากประชาชนในหมู่บ้านแล้วแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาชุมชน (มีระยะเวลาคราวละ 1 ปี) มีจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน เป็นชาย 1 คน เป็นหญิง 1 คน 3) **ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.)** คือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจาก อช. ภายในตำบล ให้ทำหน้าที่เป็นผู้แทนหรือประสานงานระหว่าง อช. ด้วยกัน และระหว่าง อช. กับ กสต. ตลอดทั้งเจ้าหน้าที่ราชการหรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ มีจำนวนตำบลละ 2 คน เป็นชาย 1 คน เป็นหญิง 1 คน 4) **อาสาสมัครชาวบ้าน** หมายถึง ประชาชนทั่วไปที่มีความสมัครใจเสียสละเข้าร่วมในการดำเนินตามโครงการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชน 5) **อาสาสมัครจากองค์กรเอกชน** หมายถึง เจ้าหน้าที่สังกัดองค์กรเอกชน ที่เข้ามาทำงานในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินงานพัฒนาชุมชนตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ 6) **อาสาสมัครต่างประเทศ** หมายถึง ชาวต่างประเทศที่มีความสมัครใจเสียสละในการพัฒนาชุมชน เช่น อาสาสมัครอเมริกัน เป็นต้น 7) **ผู้ดูแลเด็ก (ผดค.)** คือ บุคคลที่คณะกรรมการพัฒนาเด็กและผู้ปกครองเลือกขึ้นมาทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กในศูนย์เด็กต่าง ๆ เป็นสตรีในหมู่บ้าน อายุระหว่าง 18-45 ปี ไม่มีภาระเลี้ยงดูบุตรเล็ก ๆ ของตน มีความรู้ภาษาไทย อ่านออกเขียนได้ดี

บทบาทหน้าที่ของพัฒนากร

พัฒนากร คือข้าราชการส่วนภูมิภาคของกรมการพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในตำบล โดยปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้ 1) ทำงานร่วมกับประชาชน กลุ่มองค์กรประชาชน 2) ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน กลุ่ม และองค์กรประชาชน ใ้รู้จักช่วยตนเอง พึ่งตนเอง 3) ให้กำลังใจ กระตุ้นความคิด ส่งเสริมความรู้ประชาชน กลุ่ม และองค์กรของประชาชน 4) ช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) และคณะกรรมการสภาตำบล (กสต.) 5) ปฏิบัติงานตามนโยบายการพัฒนาชุมชน และแผนงานของกรมการพัฒนาชุมชน และ 6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ (ทะเบียนศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ ม.ป.ป. 43)

นอกจากนี้ ทะเบียนศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ (ม.ป.ป. 43-46) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพัฒนากร (ภาพประกอบที่ 5) ไว้ดังนี้

บทบาทในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

ในการทำงานร่วมกับประชาชน พัฒนากรจะต้องคำนึงถึงบทบาท 3 ประการ คือ

1. ผู้เชื่อมประสาน (link) มีบทบาทดังนี้

1.1 การนำ คือ การชักนำนักวิชาการ บริการของรัฐไปถึงประชาชน และชักนำประชาชนไปพบกับนักวิชาการ เพื่อรับบริการตามความต้องการโดยถูกต้องและเหมาะสม

1.2 การประสานงาน คือ ประสานงานระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน และงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

1.3 การติดตามงาน คือ เมื่อนำเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานใดไปให้ความช่วยเหลือหรือให้ความรู้แก่ประชาชนแล้ว ต้องคอยติดตามและรายงานผลให้หน่วยงานนั้น ๆ ทราบ

2. ผู้ร่วมปฏิบัติงาน (catalyst) มีบทบาทดังนี้

2.1 การวางแผนทำการสำรวจข้อมูลทั้งปวงในท้องที่ เพื่อร่วมกับประชาชนหรือตัวแทนประชาชนวางแผนพัฒนาตำบล

2.2 การจัดรวมกลุ่ม ชักนำประชาชนให้เข้าร่วมกันจัดตั้งเป็นกลุ่มต่าง ๆ เพื่อร่วมกันคิด ปรีกษา ทำแผน และทำกิจกรรม

2.3 การร่วมปฏิบัติงาน ลงมือช่วยเหลือร่วมปฏิบัติงานกับประชาชนตามโครงการต่าง ๆ

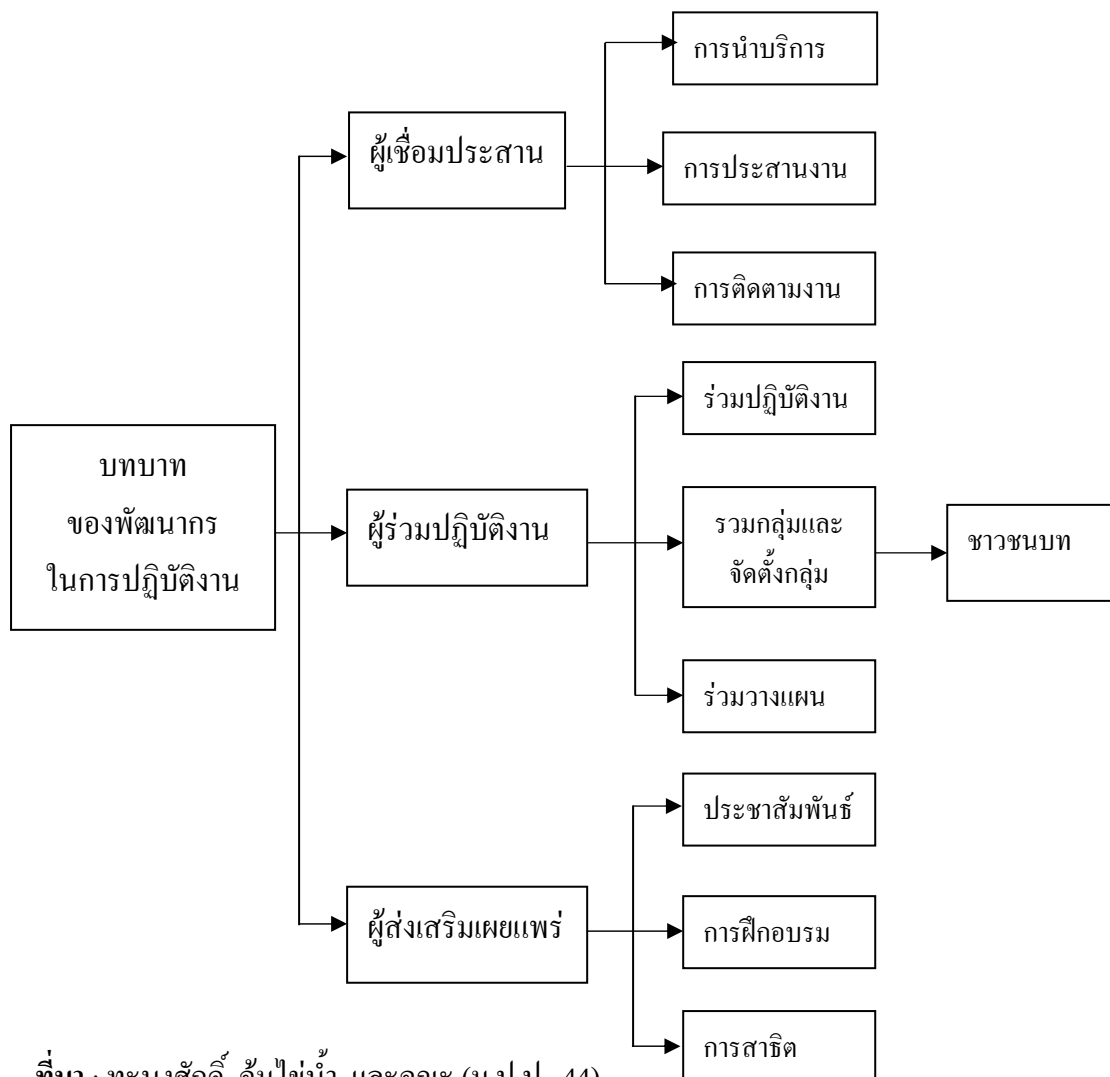
3. ผู้ส่งเสริมเผยแพร่ทักษะ (extension worker) มีบทบาทดังนี้

3.1 การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะแก่ประชาชน ทั้งในด้านอาชีพและการดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน

3.2 การสาธิต ทำการทดลอง สาธิตกิจกรรม ซึ่งเป็นความรู้ใหม่ๆ ให้ประชาชนได้เข้าใจและเห็นประโยชน์

3.3 การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ความคิด และผลงานที่ประชาชนได้ร่วมมือกันจัดทำ รวมทั้งการจัดวันนิทรรศการเพื่อแสดงขั้นตอนการทำงานในแต่ละกิจกรรม เพื่อดึงดูดความสนใจของประชาชนในชุมชน และนอกชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อผลในการให้ความร่วมมือ

ภาพประกอบที่ 5 บทบาทในการปฏิบัติงานของพัฒนากร



ที่มา : ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ (ม.ป.ป. 44)

หน้าที่ในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

1. หน้าที่ตามที่มีระเบียบกฎหมายรับรอง

- 1.1 เป็นที่ปรึกษาสภาตำบล (กรณีที่ได้รับการคัดเลือกจากอำเภอ และได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัด) ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 พ.ศ. 2515
- 1.2 เป็นเลขานุการคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชุมชนระดับตำบล (คปต.) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท
- 1.3 เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการกลางและคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ของหมู่บ้าน อปป. ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท. 1702/ว.1372 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2524
- 1.4 เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2526
- 1.5 ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยโครงการสร้างงานในชนบท พ.ศ. 2532
- 1.6 ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0703/ว.942 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2519 และตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 735/2519 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2519 เรื่องการช่วยเหลือราษฎรผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน

2. หน้าที่ในฐานะนักพัฒนา

- 2.1 จัดเตรียมชุมชนเพื่อเป็นฐานรองรับการพัฒนา เช่น การสำรวจชุมชน การวิเคราะห์ชุมชน การประเมินสภาพการณ์ของชุมชน เป็นต้น
- 2.2 เป็นผู้ชี้แนะ ชี้แนะ กระตุ้น เร่งเร้าให้ประชาชนรู้จักค้นหาปัญหาความเดือดร้อน และสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของชุมชนส่วนรวมทุกด้าน
- 2.3 เป็นผู้รวมกลุ่มประชาชนให้รู้จักการแก้ไขปัญหาของตนเองและให้การศึกษาเพื่อการพัฒนา
- 2.4 เป็นผู้จัดตั้งและพัฒนาองค์กรท้องถิ่น เพื่อบริหารงานพัฒนาในอันที่จะแก้ไขปัญหาท้องถิ่น
- 2.5 เป็นผู้ประสานงานหน่วยราชการ ไปให้ความรู้ทุกด้านแก่ชาวชนบท
- 2.6 เป็นผู้ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ชาวชนบท

- 2.7 เป็นผู้รวมกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาคุณภาพผลผลิต ตลอดจนสร้างพลังกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน
- 2.8 เป็นผู้ให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการตลาด การจัดการ การระดมเงินออม เพื่อเป็นทุนด้านอาชีพ
- 2.9 เป็นผู้ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน ในด้านการรู้จักเลือกตั้งผู้แทนของตนในระดับตำบล เช่น คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) กรรมการสภาตำบล (กสต.) คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน ตำบล (กพสม. กพสต.) กรรมการกลุ่มต่าง ๆ
- 2.10 เป็นผู้ให้การสงเคราะห์แก่ผู้ที่ประสบกับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ ในฐานะประชาสงเคราะห์ตำบล
- 2.11 เป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่น
- 2.12 เป็นผู้ชี้แนะให้ประชาชนรู้จักการพัฒนาหมู่บ้าน เช่น การจัดทำป้ายบ้าน ป้ายเลขที่บ้าน รั้วบ้าน การปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การสร้างส้วมที่ถูกสุขลักษณะ การรักษาความสะอาดของหมู่บ้าน
- 2.13 เป็นที่ปรึกษาให้การฝึกอบรมแก่กลุ่มคนทุกวัยที่มีปัญหาและสมควรได้รับการพัฒนา

3. หน้าที่ตามภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน

- 3.1 ร่วมจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล กชช. 2 ค. ผนวก จปฐ. และข้อมูล จปฐ. กับ คปต. และ กม.
- 3.2 สนับสนุนช่วยเหลือ กสต. ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล 5 ปี และประจำปี
- 3.3 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่กรรมการกลางและกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ของหมู่บ้าน อพป.
- 3.4 ให้คำแนะนำช่วยเหลือการจัดทำหรือคัดเลือกโครงการ กชช. และกำกับดูแลการดำเนินการเบิกจ่ายเงิน
- 3.5 จัดทำตารางติดตามผลการปฏิบัติงานตามโครงการ กชช. พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้าของการเบิกจ่ายเงิน และสรุปผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ
- 3.6 รายงานเมื่อประสบปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่จะต้องให้การสงเคราะห์

- 3.7 ติดตามหาข้อมูลและให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนที่ประสบความทุกข์ยาก
- 3.8 ให้ความการศึกษาแก่ชุมชน องค์กรประชาชน ผู้นำท้องถิ่น ถึงแนวทางการพัฒนา ตามนโยบาย และแผนงานของกรมฯ
- 3.9 สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มตามความสนใจของประชาชน เพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนงานของกรมฯ
- 3.10 จัดทำแผนพัฒนาชุมชนระดับตำบล 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี
- 3.11 จัดทำรายการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น พช.1 , พช. 2 , พช. 3 , พช. 6 รายงานสถานการณ์พิเศษและรายงานผล และแผนการปฏิบัติงานประจำเดือน (แบบ 1 และ 2)
- 3.12 เก็บรักษาแบบสอบถามและรายงานต่าง ๆ รวมทั้งการส่งมอบเมื่อมีการการสับเปลี่ยนโยกย้าย เช่น แบบสอบถาม กชช. 2 ค. ผนวก จปฐ. พช.1 , พช. 2 , และ พช. 3 ฯลฯ
- 3.13 หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กรมฯ มอบหมาย

และจากการศึกษาวิจัยโดยคณะทำงานโครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการทำงานของพัฒนากรในอนาคต (ส่วนกลาง และ ศพช. เขต) เรื่องรูปแบบการทำงานของพัฒนากรในอนาคต 1-10 ปี (พ.ศ. 2550-2560) สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้ (กองวิชาการและแผนงาน, 2550: 12-15)

โครงสร้างการทำงานของพัฒนากรควรทำงานเป็นทีม โดยทำงานเป็นทีมทั้งทีมงานภายในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และทีมงานที่ร่วมทำงานกับพัฒนากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ในพื้นที่ อบต. มีพัฒนากร) สถานภาพของพัฒนากรยังควรเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ในเรื่องบทบาทของพัฒนากรในช่วง 1-10 ปี (พ.ศ. 2550-2560) พัฒนากรควรมี 3 บทบาท คือ

1. บทบาทในการจัดการความรู้ บทบาทในการจัดการความรู้จะเป็นบทบาทใหม่ของพัฒนากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับกระแสการสร้างสังคมฐานความรู้และทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 โดยพัฒนากรจะต้องมีบทบาทในการเป็นนักจัดการความรู้ที่สามารถส่งเสริมให้ชุมชนสามารถจัดการความรู้และนำความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้ด้วยตัวเอง โดยจะมีแนวทางการทำงาน ดังนี้ 1) ส่งเสริม

ให้ชุมชนค้นหาสิ่งที่ชุมชนต้องการรู้ ต้องการแก้ไขปัญหา และพัฒนา 2) สนับสนุนให้ชุมชนได้มีการแลกเปลี่ยน สรุปรบทเรียน ถอดบทเรียน และถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาที่มีอยู่ รวมทั้งการพัฒนายกระดับองค์ความรู้ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนจัดเก็บ รวบรวมองค์ความรู้ของชุมชน 4) ส่งเสริมให้ชุมชนใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้คุณสมบัติเฉพาะที่พัฒนากรจะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทในการจัดการความรู้ มีดังนี้ 1) มีความรู้และทักษะด้านการจัดการความรู้ (การค้น/แสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนถ่ายทอด สรุปรบทเรียน/ถอดบทเรียน วิเคราะห์ การจัดเก็บ และการประยุกต์ใช้) 2) มีความรู้และทักษะด้านการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

2. บทบาทในการเป็นนักยุทธศาสตร์การพัฒนา พัฒนากรจะต้องเป็นผู้ที่สามารถบอกได้ว่าทิศทางในการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนควรจะมีทิศทางไปทางใด ซึ่งอาจจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานจากเดิมที่เคยเอาปัญหาของหมู่บ้าน ชุมชน เป็นตัวตั้ง แล้วพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น มาเป็นการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา ที่เหมาะสมกับแต่ละชุมชนซึ่งมีทรัพยากรและศักยภาพที่ไม่เหมือนกัน โดยทำงานในเรื่องการบริหารจัดการข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การวางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชุมชน และการติดตามประเมินผลการพัฒนา โดยมีแนวทางการทำงานดังนี้ 1) จัดระบบการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนสำหรับพร้อมใช้ในการวางแผนและการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ 2) ส่งเสริมให้ชุมชนจัดระบบการบริหารจัดการข้อมูลชุมชน 3) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาคีการพัฒนาไปใช้ในการวางแผนการพัฒนา 4) ร่วมกับชุมชน อบต. กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้เหมาะสมกับแต่ละชุมชนและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ 5) ประสานเชื่อมโยงนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของชุมชน 6) ประสานการทำงานในลักษณะทีมงานในเชิงบูรณาการร่วมกับพัฒนากร อบต. 7) ทำงานเชื่อมประสานเครือข่ายกับ อบต. และหน่วยงานภาคีการพัฒนาทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา 8) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาเป็นระยะ ๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม สำหรับคุณสมบัติเฉพาะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทในการเป็นนักยุทธศาสตร์การพัฒนา มีดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ 2) มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง อย่างเป็นระบบ 3) มีความสามารถในการทำงานเชิงกลยุทธ์ 4) มีความรู้ความเข้าใจและทักษะการทำงานกับเครือข่าย 5) มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายรัฐบาล และลักษณะงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

3. บทบาทส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม บทบาทในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม เป็นบทบาทเดิมที่พัฒนาการสังกักรวมการพัฒนาชุมชนได้ปฏิบัติมา โดยบทบาทนี้ได้ถูกกำหนดไว้ให้เป็นภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง บทบาท และภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน หลังการปฏิรูประบบราชการในช่วง พ.ศ. 2545 แต่บทบาทในการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของพัฒนากรในอนาคตจะต้องเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมที่ได้ส่งเสริมไว้แต่เดิมให้เพิ่มระดับมากขึ้น ดังนั้นนอกจากการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แล้วยังควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วย โดยมีแนวทางการทำงานดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของคนในชุมชน โดยการจัดประชุม จัดเวทีประชาคม ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชน กลุ่มองค์กร เครือข่ายและชุมชน โดยใช้ระบบมาตรฐานงานชุมชน 3) ส่งเสริมกระบวนการชุมชน โดยให้ชุมชนร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติ และติดตามประเมินผลด้วยตนเอง 4) ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการทำงานเครือข่ายภาคประชาชนและประสานการทำงานในรูปเครือข่ายกับภาคีการพัฒนา โดยบทบาทส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของพัฒนากรนี้จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาท ดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจในระบบมาตรฐานงานชุมชน 2) มีความรู้ และทักษะด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 3) มีความรู้ และทักษะการทำงานเครือข่าย

นอกจากคุณสมบัติเฉพาะที่จะต้องมีเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทแต่ละบทบาทแล้วพัฒนากรต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในเบื้องต้นด้วย ซึ่งประกอบด้วย 1) มีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาและหลักการพัฒนาชุมชน 2) มีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณของข้าราชการนักพัฒนา 4) มีทักษะการประสานงาน 5) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 6) มีความรับผิดชอบ 7) เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง 8) มีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 9) มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร 10) มีทักษะการประชาสัมพันธ์ 11) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของพัฒนากรนั้นถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาชุมชน ด้วยบทบาทหน้าที่ดังกล่าวและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพัฒนากรจากหลาย ๆ ฝ่าย จึงอาจทำให้มีผลต่อทัศนคติ หรือความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพัฒนากรได้ ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อการปฏิบัติงานนั้นก็คือความพึงพอใจในงานนั่นเอง จึงจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานของพัฒนากรด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะหากพัฒนากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542: 129 ; Newstrom and Davis, 1997 อ้างถึงในยุคล ทองตัน, 2547: 1 ; ชัยประเสริฐ สิ้นสุภรัตน์, 2541: 12-13) ซึ่งแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน แนวคิดและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมและได้นำมากล่าวไว้ในงานวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

คองเกอร์และคานันโก (Conger and Kanungo, 1988) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจ ว่าเป็นแนวคิดในการจูงใจที่จะทำให้เกิดความเชื่อในความสามารถของตน (self-efficacy) ต่อมาโทมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas and Velthouse, 1990) ได้เสนอว่าพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ สาระสำคัญของแนวคิดไม่สามารถอธิบายได้ด้วยมิติใดมิติหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับกิบสัน และฮอกสัน (Gibson, 1991 ; Hokanson, 1992 อ้างถึงใน อติพร ทองหล่อ, 2546: 4) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ และมีการนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคล องค์กร หรือชุมชนมีความสามารถจัดการกับชีวิตตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตน และเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มความรู้สึกรับคุณค่าต่อตนเอง

เคนเตอร์ (Kanter, 1977 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 36) ได้มองการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับอำนาจทั้งจากระบบที่เป็นทางการและไม่

เป็นทางการ ทำให้สามารถเข้าถึงโอกาส ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุน และทรัพยากร แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

ชัยพร ทองขาว (2548: 13) สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรโดยช่วยในการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน และองค์การมอบอำนาจให้พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจในงานได้อย่างรวดเร็วขึ้นในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาสจนส่งผลให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับ อารีย์ แดงอุทัย (2541: 21) ที่สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยการให้อำนาจ ให้การสนับสนุน ให้ทรัพยากร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานโดยรวม เช่นเดียวกับ นฤมล บุญสุต (2544: 26) ที่ได้สรุปว่า การเสริมสร้างอำนาจในงาน หมายถึง กระบวนการในการจัดการแบบต่อเนื่อง ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความสามารถภายในตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยที่องค์กรได้ให้อำนาจ การสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

นอกจากนี้อติพร ทองหล่อ (2546: 20) สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล/ความสามารถของบุคคลไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการระหว่างบุคคลที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ด้วยความเป็นอิสระ มีความรู้สึกมั่นใจและการจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ด้วยความเป็นอิสระ มีความรู้สึกมั่นใจและตระหนักในคุณค่าแห่งตนเองว่าสามารถควบคุมความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของตนได้ และอติพร ทองหล่อ (2546: 21) ยังสรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานและ/หรือองค์กรไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ และมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์กร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์การร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยณรงค์ สีหะ (2544: 13) สรุปไว้ว่า การสร้างเสริมอำนาจให้พนักงาน หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิดและปรัชญาของการเพิ่มศักยภาพของคนในองค์กร โดยการสร้างกระบวนการที่ให้โอกาสและอำนาจแก่พนักงาน วางกรอบและขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน ให้แก่พนักงาน เพื่อปลดปล่อยและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การพัฒนาและใช้ทักษะความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง (self-determination) รู้สึกถึงควมมีคุณค่าแห่งตน (self-worth) และส่งเสริมการมีประสิทธิภาพของตน (self-efficacy) สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ ชื่นชมตนเองได้ เป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมโดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย มีการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งในการดำรงชีวิตและการทำงาน มีการสนับสนุนในเรื่องทรัพยากร ข้อมูล ข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม หรือพฤติกรรมของคนในองค์กร

รัตนา ลือวานิช (2539: 20) สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสร้างเสริมความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจ ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน เช่น ข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ฯลฯ รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้บุคคลเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ และยึดมั่นกับงาน พร้อมทั้งจะสรรค์สร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น ฉะนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empower) จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นจึงไม่ใช่การมอบอำนาจ (delegation) และไม่ใช่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (participating management) เพราะการมอบอำนาจนั้นมักกระทำเป็นช่วง ๆ อำนาจสิทธิ์ขาดยังอยู่ที่ผู้บริหาร และการยอมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับการตัดสินใจ มักมาจากมติของกลุ่ม ไม่ใช่จากบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยเฉพาะ อีกทั้งความรับผิดชอบต่อตัดสินใจส่วนใหญ่ยังอยู่ที่ผู้บริหารเช่นเดิม

จากการศึกษาแนวคิดและนิยามการเสริมสร้างพลังอำนาจจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการได้รับการเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกนี้เกิดจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่

เกี่ยวข้องโดยมีการสนับสนุนในเรื่องทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม หรือสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของคนในองค์กร

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ฮาร์เวย์และโตรเลท (Harvey & Drolet, 1994: 127 อ้างถึงในวินัย พลสิทธิ์, 2547: 14) กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. ใ้บุคลากรทำงานสำคัญ
2. ใ้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัยตัดสินใจในงานที่ทำ
3. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กำลังคน เงิน เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม
5. สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
6. เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน
7. สนับสนุนใ้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
8. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน

ชอร์ตและเกรียร์ (Short & Greer, 1997: 134-135 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริ เกสซ์, 2545: 29-32) ได้รวบรวมผลการศึกษาของบุคคลต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เป็นพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ใ้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ พลังอำนาจในการปฏิบัติงาน หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมใ้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีทางเลือกใ้เลือกปฏิบัติ ใ้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร สิ่งที่ฝ่ายบริหารและบุคลากรต้องคำนึงถึงในกระบวนการปฏิบัติเพื่อใ้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานใ้บรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

- 2.1 ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรต้องกระทำด้วยความยืดหยุ่น
- 2.2 ใ้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันเพิ่มมากขึ้นในการร่วมกันทำงาน
- 2.3 การพัฒนาทักษะความชำนาญงานของบุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต้องการความไว้วางใจซึ่งกันและกันและต้องเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย

รัตน ลือวานิช (2539: 52) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไว้ว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นจะต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้องยึดถือหลักสำคัญ 8 ประการ (8 Es) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (envision) เป็นสิ่งสำคัญ คือ มีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้ว่าองค์กรมีทิศทางการทำงานเป็นเช่นไร เพื่อที่จะได้ดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. การให้ความรู้และสร้างความสามารถ (educate) การให้ความรู้มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
3. ความสามารถในการขจัดอุปสรรค (eliminate) ผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสามารถขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน เช่น การลงโทษเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น เป็นต้น
4. มีการแสดงออกหรือการสื่อสารที่เปิดเผย (express) มีความชัดเจนในเป้าหมายและทิศทาง มีความจริงใจ และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย สมเหตุ สมผล มีอิสระในความคิด และการกระทำ
5. มีความกระตือรือร้น (enthus) มีความเต็มใจที่จะสนับสนุนส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่น เต็มใจที่จะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน
6. มีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ (equip) ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจ และวางใจในศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

7. มีการประเมินผล (evaluate) เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งต้องประเมินทั้งด้านผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และมาตรฐานเป็นสำคัญ

8. มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (expect) ผู้บริหารต้องสามารถคาดการณ์ความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นได้และเอาชนะกับอุปสรรคนั้น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่มักเกิดการขาดการส่งเสริมสนับสนุน และอีกสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องคาดหวังเป็นอย่างมาก คือ ความสำเร็จ

วินัย พลสิทธิ์ (2547: 16) ได้ศึกษาหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจจากนักวิชาการหลายท่านได้สรุปหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. สร้างความตระหนักในบุคลากรให้สำนึกว่าบุคคลคือผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
 2. เสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร และสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรในการทำงาน
 3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน
 4. ให้สามารถยึดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม
 5. ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร
 6. ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน
 7. ให้บุคลากรมีอิสระวินิจฉัยตัดสินใจในงานที่ทำ
 8. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การเรียนรู้จากกันและกัน การทำงานร่วมกันเป็น
 9. เตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้โอกาสการทำงานให้ทำงานที่สำคัญมีคุณค่างานที่ทำทลายความสามารถ และส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจของความเป็นทีมงาน
 10. ยอมรับในผลการปฏิบัติงานหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น พร้อมรับการตรวจสอบ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือ ขจัดปัญหาอุปสรรคและพัฒนางานสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ
 11. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะ/หลักในการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. ต้องบอกวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจนพร้อมทั้งอธิบายให้เข้าใจว่า งานที่มอบหมายให้ นั้น มีความสำคัญและมีความหมายต่อผู้ทำและบุคคลอื่น โดยรวมอย่างไร
2. ต้องให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมการตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อคนเหล่านี้
3. เมื่อจะให้พนักงานปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มีความสำคัญ จะต้องกระจายทั้งอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติดังกล่าว
4. พึงระลึกเสมอว่า มนุษย์เราแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งด้านแรงจูงใจและทักษะหรือความสามารถที่มีต่องานนั้น
5. ต้องพยายามให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการทำงานนั้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน
6. ต้องพยายามจัดหาทรัพยากรทั้งหลายที่จำเป็นต่อการทำให้งานใหม่ที่ได้มอบหมายแก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จ
7. ต้องทำการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการใหม่ให้สอดคล้องกับการมอบอำนาจตัดสินใจ
8. ต้องแสดงออกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ตน
9. คอยเอาใจใส่ช่วยให้คำแนะนำ (advising) หรือช่วยสอนงาน (coaching) ให้เมื่อได้รับการร้องขอ
10. คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนต่อการริเริ่มใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน
11. แสดงออกถึงการให้การยอมรับในความสำเร็จของผลงานและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงใจ
12. ต้องแน่ใจว่าการให้รางวัลหรือผลตอบแทนใด ๆ ต้องสอดคล้องและเป็นไปตามผลแห่งความสำเร็จของงานที่มอบหมายนั้น
13. ต้องคอยติดตามตรวจสอบว่าอำนาจการตัดสินใจที่ได้มอบไปแล้วนั้น ผู้ปฏิบัติงานได้นำไปใช้อย่างมีจริยธรรมหรือไม่

จากหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญสามส่วน คือ ผู้บังคับบัญชา บุคลากร และองค์กร นั่นคือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำสูง มีหลักการงานที่ดี และมีวิสัยทัศน์เปิดกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการตรวจสอบ

ส่วนบุคคลภายในองค์กรต้องมีความพร้อมในการพัฒนาเรื่องความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมทั้งองค์การที่พร้อมสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์การ มีความสำคัญในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Kinlaw, 1995: 2)

สายสมร เฉลยกิตติ (2544: 31 อ้างถึงในนิตยา สง่าวงษ์, 2545: 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดภาคภูมิใจในหน่วยงาน เมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ ในการบรรลุความสำเร็จของงาน เพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งทีคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. มีความสำคัญต่อองค์การ เมื่อบุคลากรได้รับทรัพยากรและการให้รางวัล ผลที่ตามมาคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Wilson and Lashinger, 1994: 46 อ้างถึงในนิตยา สง่าวงษ์, 2545: 42) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3. ทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในองค์กรก็เพื่อที่จะไปเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้รับบริการนั่นเอง แต่บุคคลจะไม่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลอื่นได้ถ้าตนเองยังอยู่ในความรู้สึกรำอำนาจ ดังนั้นหากบุคลากรในองค์กรใดได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของบุคลากร มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเป็นผลสะท้อนโดยตรงในความสามารถที่จะนำไปสู่คุณภาพของงานต่อไป

4. ช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่ช่วยในการทำงานในองค์กรที่มักจะมีปัญหาความยากลำบากในการปกครอง และความขัดข้องในการ

ทำงานให้ดำเนินไปด้วยดี ช่วยลดปัญหาในระบบการบริหารที่มีระเบียบกฎเกณฑ์มาก จากการกระจายอำนาจในการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. ทำให้เกิดการพัฒนา จะเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนักอยู่เสมอ และควรมีการสนับสนุนในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดกับบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ

การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพทั้งในส่วนของบุคลากร และองค์การ ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ เกิดความเชื่อมั่น และมีการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อองค์การ คือ บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการทำงานเช่นนี้ก็ย่อมสะท้อนถึงศักยภาพ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การนั้น ๆ ด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ย่อมเกี่ยวเนื่องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังที่ Tebbitt (1993: 19 อ้างถึงในนิตยา สงาวงษ์, 2545: 43-44) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. ความเชื่อที่เกี่ยวกับอำนาจและสถานะขององค์การ องค์การที่มีการบริหารแบบรวมอำนาจหรือใช้อำนาจหน้าที่เป็นแรงจูงใจมาก การเสริมสร้างพลังอำนาจอาจเกิดได้น้อย
2. การรับรู้ถึงการควบคุม ความต้องการ และทัศนคติ การใช้นโยบายบริหารด้วยกฎระเบียบ คำสั่ง ทั้งในกระบวนการและการปฏิบัติ จะทำให้ความร่วมมือและการเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดขึ้นได้ยาก
3. องค์การที่เฉื่อยชา ขาดการเคลื่อนไหว จะไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์การ บุคลากรจะไม่เข้าใจหลักการของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และคิดว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ และไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากร
4. บุคคลและสิ่งกีดขวางการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในรูปของการแสดงความเป็นเจ้าของแผนก มีการต่อสู้

แข่งขันกันภายในเพื่อทรัพยากรหรือผลประโยชน์ ซึ่งถ้ามีการต่อสู้กันมากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5. บุคลากรที่มีความหลากหลายในแง่ของวัฒนธรรม ค่านิยมพื้นฐาน การศึกษา และความเชี่ยวชาญ ยิ่งองค์กรขนาดใหญ่ก็ยิ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์การยืดหยุ่นในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

6. ความสามารถและความเต็มใจของบุคลากร ในการตอบสนองความต้องการที่จะปรับปรุงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและการตั้งวัตถุประสงค์ การแยกแยะและการตระหนักถึงปัญหา การตัดสินใจ การสื่อสาร การสนับสนุนแรงจูงใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะพื้นฐานในการบริหาร และพฤติกรรมที่ต้องการในการริเริ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับที่ผู้บริหารมีอยู่และสามารถทำได้ในองค์กร

อีกปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร Chanly (1992: 117-120 อ้างถึงในรัตนาลือวานิช, 2539: 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการกระทำภารกิจใด ๆ โดยเฉพาะการเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยบุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความเข้าใจในแนวคิดที่ผสมผสานความรู้จากการเรียนรู้ในอดีต และปัจจุบันอย่างถ่องแท้ เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ จากจินตนาการและความนึกคิดของบุคคล

3. การมีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ หมายถึง การมีสิ่งจำเป็นในการที่จะเอื้ออำนวยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย หากที่ใดขาดทรัพยากร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานย่อมเกิดได้ยาก

4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข่าวสารชนิดต่าง ๆ นอกจากนี้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดผลสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยปัจจัยต่อไปนี้

1. ต้องสร้างความรู้สึกรู้ว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย (meaning) กล่าวคือ หนึ่งเนื้องานที่ทำตลอดจนผลที่เกิดขึ้นตามมาจากการทำงานนั้น จะต้องสอดคล้องกับค่านิยม (values) และอุดมการณ์ (ideals) ของบุคคลนั้น
2. ให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะตัดสินใจใด ๆ ได้เอง (self-determination) ซึ่งหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะกำหนดวิธีการ และเวลาสำหรับการทำงานของตนเอง เป็นต้น
3. การทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ซึ่งหมายความว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจสูงว่าตนมีขีดความสามารถมากพอที่จะทำงานนั้นสำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิผลสูงแล้ว การตัดสินใจที่ดีต่าง ๆ ของผู้นั้นก็ย่อมตามมา
4. สร้างความเข้าใจที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติถึงผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้น (impact) กล่าวคือ ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและความเข้าใจถึงความสำคัญและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากงานของตน รวมทั้งจะเกิดผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อมในแง่ที่ดียิ่งตามมาด้วย เช่น “การเป็นหมอสามารถช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์ได้” หรือ “การเป็นครูสามารถสร้างคนดีที่ช่วยทำให้สังคมน่าอยู่ขึ้น” เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น จะเห็นว่าความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากผู้บริหารและองค์กร คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ต้องมีนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ยึดกฎระเบียบ และคำสั่งเป็นหลัก ต้องมีการส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน และองค์กรก็พร้อมสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญต้องเสริมสร้างให้บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีความหมายและมีความสำคัญ อีกทั้งต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมีผู้ศึกษามานาน และศึกษาในทุกวิชาชีพ เนื่องจากเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพ ความสามารถของบุคคล และพัฒนาองค์กร (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2544: 225-234) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ Kanter (1997); Wilson & Laschinger (1994) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรในองค์กรได้รับการ

เสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของบุคลากร และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

นอกจากนี้ Tebbitt (1993 อ้างถึงในนิตยา สง่างษ์, 2545: 44) ได้ให้แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ โดยมีกำหนดวิธีการขึ้นมาใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม รวมทั้งคงไว้ซึ่งค่านิยมที่สำคัญต่อความสำเร็จในพันธกิจขององค์การ

2. การปรับปรุงและกำหนดรูปแบบขององค์การ ผู้บริหารสูงสุดต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นทีมงาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. การรวบรวมรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์การด้วยการเชื่อในความสามารถขององค์การ แนวคิด และพฤติกรรมขององค์การ โดยการเปลี่ยนอำนาจจากการควบคุมขององค์การมาเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ร่วมงาน

4. การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความเชื่อ ความคิด หรือการกระทำ อันเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเหมือนผูกพัน ถือเป็นเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการเลือกทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความผูกพัน

5. เนื่องจากการสนับสนุนการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติ เป็นผลให้องค์การสามารถทบทวนหรือวางแผนงานในการกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท ภาวะเบียบระบบงาน ตลอดจนการบริหารจัดการ และการดำเนินงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้ความสนใจการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งได้ทำการศึกษา 2 แนวทาง คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของ Kanter (1997) และพลังอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) ซึ่งรายละเอียดของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของ Kanter (1997) และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของ Spreitzer (1995) จะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง (structural empowerment)

Kanter (1997 อ้างถึงในนิตยา สง่าวณิช, 2545: 45-48) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างพลังอำนาจ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน Kanter เชื่อว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการทำงาน ด้านเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และเชื่อว่าบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นรูปแบบของอำนาจและโอกาส ซึ่งอำนาจและโอกาสนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ การที่บุคคลสามารถเข้าถึงอำนาจ หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร รวมถึงความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และโอกาส หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า และทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

บุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดของ Kanter ประกอบด้วย

1. ด้านการได้รับอำนาจ (power) อำนาจ ในที่นี้หมายถึง กระบวนการหรือผลลัพธ์ที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้อำนาจซึ่งได้รับมาจากองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่ใช่เป็นทางการ อำนาจที่เป็นทางการนั้นได้มาจากการทำงานที่ท้าทาย งานที่ได้รับความคิดสร้างสรรค์ งานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ได้แก่การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการเป็นอำนาจที่ได้มาจากการมีความใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญในองค์กร พันธมิตรทางการเมือง ผู้สนับสนุน ซึ่งอำนาจที่เป็นทางการและไม่ใช่เป็นทางการนี้ ประกอบด้วย

1.1 การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน (support) หมายถึง การที่หัวหน้าให้การยอมรับในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำ และให้การเห็นชอบ รวมไปถึงการที่หัวหน้าสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้โอกาสตัดสินใจ การให้โอกาสในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับความ

ผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในการทำงานและชื่นชมเมื่องานประสบความสำเร็จ ซึ่งการช่วยเหลือสนับสนุนนี้ทั้งจากแรงกายแรงใจของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน

1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (information) หมายถึง การที่หัวหน้าให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงาน และข้อมูลข่าวสารนั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งข้อมูลข่าวสารสามารถจำแนกเป็นด้านข้อมูล ความเชี่ยวชาญ ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านนโยบายขององค์กร แนวทางการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง

1.3 การได้รับทรัพยากร (resources) หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงาน และการที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทรัพยากรซึ่งได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ทรัพยากรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรที่เพียงพอ ด้านงบประมาณที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการได้รับโอกาส (opportunity) หมายถึง การที่หัวหน้าให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีโอกาสด้านการเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน และการที่หัวหน้าให้การยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจ รู้สึกตนเองมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) หมายถึง การที่หัวหน้าให้การส่งเสริมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสด้านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีโอกาสในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามความเหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ (competency and skill) หมายถึง การที่หัวหน้าให้โอกาสต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสรับการอบรม การประชุมวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกปฏิบัติงานและดูงานทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน (reward and recognition) หมายถึง การที่หัวหน้าได้ให้การยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดย

การกล่าวชมเชย ประกาศเกียรติคุณ และให้กำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการทำงาน

และ Kanter (1997: 137-138 อ้างถึงในนิตยา สง่าวงศ์, 2545: 47) ยังได้กล่าวเสริมว่า พลังอำนาจที่เป็นประโยชน์นั้นจะต้องมีการผสมผสานด้วยการเชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และพลังอำนาจซึ่งมาจาก 2 แหล่งด้วยกัน คือ ด้านการปฏิบัติงาน และความเป็นพันธมิตรด้านนโยบาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พลังอำนาจด้านการปฏิบัติงานจะเกิดกับบุคคลนั้น ๆ ได้ก็ต่อเมื่อนั้นมีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่ได้รับการยอมรับ เป็นงานที่มีความชัดเจนในตัวของมันเอง และมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานทำให้เห็นปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างชัดเจน

2. พลังอำนาจความเป็นพันธมิตรด้านนโยบายจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลต่าง ๆ เป็นผู้ให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และเป็นเครือข่ายพันธมิตรในองค์กร ได้แก่ 1) บุคคลที่มีตำแหน่งในระดับสูง และสามารถให้คำปรึกษา และให้การช่วยเหลือได้ เช่น ผู้บังคับบัญชา 2) เครือข่ายระดับเดียวกัน ที่สามารถให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานทุกคน 3) ระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สามารถให้การช่วยเหลือหรือเป็นตัวแทนของผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ Kanter (1997) ได้กล่าวถึง ภาวะไร้อำนาจ (powerless) ว่าเป็นภาวะที่บุคคลขาดสิ่งที่ให้การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาส ที่สามารถให้บุคคลเหล่านั้นมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจ (powerless) ในองค์กร ได้แก่ การที่มีกฎระเบียบมากเกินไป ขาดความยืดหยุ่น ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจและเป็นงานประจำมากเกินไป การให้รางวัลที่ไม่เหมาะสม มีความต้องการการตัดสินใจมาก งานที่มีการควบคุมสูง มีปฏิสัมพันธ์กับงานระดับต่ำ ไม่มีการกระจายอำนาจ โอกาสในความก้าวหน้ามีน้อยมาก ดังนั้นเมื่อเรามีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการมีพลังอำนาจ และการไร้พลังอำนาจว่ามีผลดีและผลเสียอย่างไรแล้วนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากร ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่ามีพลังอำนาจ เมื่อข้าราชการกลุ่มปฏิบัติการการซึ่งเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การพัฒนาบรรลุผล เมื่อข้าราชการกลุ่มปฏิบัติการรู้สึกและเชื่อมั่นในอำนาจของตน ก็จะมีแรงในการทำงานพัฒนา และเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ชุมชนพัฒนาได้ในที่สุด

พลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment)

พลังอำนาจด้านจิตใจเป็นแนวคิดการบริหารเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล กฎระเบียบ และข้อบังคับ พลังอำนาจด้านจิตใจจึงเป็นแรงจูงใจที่เป็นคุณลักษณะภายในตน เช่น ความสนใจ อยากรู้อยากเห็น การเรียนรู้งานที่ยาก ทำทนาย ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบสูง และก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุก รวมถึงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดรวบยอด ภาวะต่อผู้อื่น และมีความพยายามในการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม กิจกรรมและงานที่ปฏิบัติได้ (Thomas and Velthouse, 1990 : Spreitzer, 1995) โดยผู้ปฏิบัติงานจะประเมินงาน 4 ด้าน คือ ด้านผลกระทบ (impact) ด้านศักยภาพหรือความสามารถ (competency) ด้านความหมายหรือความสำคัญ (meaningfulness) และด้านความมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ (choice)

นอกจากนี้พลังอำนาจด้านจิตใจยังเป็นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร เป็นการธำรงรักษาและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน (Conger and Kanungo, 1988) ซึ่งสอดคล้องกับ Heslin (1999 อ้างถึงใน บุญเรือน ชุ่มแจ่ม, 2545: 2) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจโดยผู้บริหารเป็นการส่งเสริมพนักงานให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลผลิตงานเพิ่มขึ้น

ความหมายของพลังอำนาจด้านจิตใจ

คองเกอร์และคานันโก (Conger and Kanungo, 1988) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจว่าเป็นแนวคิดของแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดการรับรู้ถึงความสามารถของตน (self-efficacy) ส่วนโทมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas and Velthouse, 1990) ได้เสนอว่าพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ไม่สามารถอธิบายด้วยมิติใดมิติหนึ่ง และได้ให้ความหมายของพลังอำนาจที่กว้างขึ้นว่าเป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวกับงาน เกิดจากการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลกระทบ (impact) ด้านศักยภาพหรือความสามารถ (competency) ด้านความหมายหรือความสำคัญ (meaningfulness) และด้านความมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ (choice) โดยในแต่ละด้านมีความหมายดังนี้

ด้านผลกระทบ (impact) หมายถึง การประเมินถึงระดับของพฤติกรรม หรืออิทธิพลที่บุคคลที่จะทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของการทำงานในให้บรรลุวัตถุประสงค์ กล่าวคือ การทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานนั้นๆ และความรู้สึกรับรู้ของการได้รับผลกระทบที่มีความหมายหลากหลาย รวมถึงความสามารถในการควบคุม และเรียนรู้ในภาวะที่ตนไร้พลังอำนาจ ซึ่งผลกระทบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้รู้ถึงผลลัพธ์ของงานที่ตนได้กระทำว่างานที่ทำไปมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรือเป็นที่น่าพอใจหรือไม่

ด้านศักยภาพหรือความสามารถ (competency) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะทำงานได้สำเร็จ เป็นการประเมินระดับบุคคลว่าปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถแล้ว ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จซึ่งตรงกับคำว่า การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ที่แบบเบนคูราใช้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ ทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงสถานการณ์หรืองานที่ต้องใช้ทักษะสูง ความเชื่อในความสามารถตามนัยนี้จะแตกต่างจากความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) เพราะเน้นไปที่การรับรู้ในความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างมากกว่าการรับรู้ความสามารถในเรื่องทั่วไป (Spreitzer, 1995a: 1443 อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ , 2545: 7-8)

ด้านความหมายหรือความสำคัญ (meaningfulness) หมายถึง การประเมินของแต่ละบุคคลต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับค่านิยมหรือความคิดของแต่ละบุคคล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเกี่ยวข้องกับความใส่ใจของแต่ละบุคคลต่องานที่ทำ

ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ (choice) หมายถึง การประเมินของแต่ละบุคคลที่มีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจ หรือคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ถ้าในบริบทของการทำงานก็หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระที่จะริเริ่มและดำเนินการในการดำเนินงานและกระบวนการ เช่น สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ขั้นตอน รวมถึงความพยายามทั้งหลายที่จะทุ่มเทลงไปในการทำงาน (Spreitzer, 1995a: 1443 อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ, 2545: 8)

ต่อมา Spreitzer (1992, 1995a อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ, 2545: 8) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษา และเรียกชื่อใหม่ว่าพลังการทำงานด้านจิตใจ โดยบุคคลที่มีคุณสมบัติการรู้คิดทั้ง 4 ด้าน จะสะท้อนออกมาในลักษณะเป็นคนที่กระตือรือร้น ตื่นตัวในการทำงาน (active) มากกว่าเฉื่อยชา (passive) การวัดพลังทางจิตวิทยา จะได้จากผลรวมของทั้งสี่ด้าน โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) สามประการ คือ (Spreitzer, 1995a: 1444 อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ.

2545: 8) ประการแรก พลังทางจิตวิทยาไม่ใช่ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่คงทนอยู่ในทุกสถานการณ์ แต่จะเป็นกลุ่มของการรู้คิดที่เกิดขึ้นภายใต้สิ่งแวดล้อมของการทำงาน (Thomas & Velthouse, 1990) ประการที่สอง พลังทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรชนิดต่อเนื่อง (continuous variable) ที่บุคคลอาจจะมีมากหรือน้อยแตกต่างกันไป ไม่ใช่เป็นตัวแปรประเภทมีหรือไม่มี และประการสุดท้าย พลังทางจิตวิทยาไม่ใช่แนวคิดที่มีโครงสร้างกว้างหรือครอบคลุมไปในทุกบทบาท หรือทุกสถานการณ์ในการดำเนินชีวิตของบุคคล แต่เป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างเน้นเฉพาะที่เกี่ยวกับบทบาทการทำงานของบุคคล

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งองค์ประกอบหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจศึกษาอย่างแพร่หลาย เนื่องจากทุกองค์การต้องการประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน โอนย้าย ลาออกจากงาน และเป็นการสูญเสียงบประมาณในการผลิตคนมาทดแทน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัย ได้อีกด้วย (รัตนา ลือวานิช, 2539: 58 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542: 129 ; ยุคล ทองตัน, 2547: 5) และในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542: 129) สอดคล้องกับชัยประเสริฐ สิ้นสุภรัตน์ (2541: 12-13) ที่ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วคนส่วนใหญ่ย่อมอยากมีชีวิตที่ดี ในขณะที่คนเราใช้เวลาทำงานถึงกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาที่ตื่นอยู่ ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การแสดงออกในเรื่องของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การมาทำงานตรงเวลา การขาดงานและการลาออกน้อยลง ซึ่งจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในที่สุด ส่วนความไม่พึงพอใจในงานอาจดูจากการขาดงาน การทำให้ผลผลิตลดต่ำลง จนในที่สุดคือการลาออกจากงาน ซึ่งทำให้องค์การต้องแก้ปัญหาที่จะตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อประสิทธิผลขององค์การ ทำให้ผลผลิตขององค์การเปี่ยมไปด้วยปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งรักษาระดับเป้าหมายของ

องค์การไว้ เช่น ผลผลิตที่สูงขึ้น มีการลาออกและการเปลี่ยนงานน้อย แต่อย่างไรก็ดีก็ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 130) ได้สรุปความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงานไว้ 3 ประเด็น คือ 1) การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน และ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

อีกทั้ง วรรณรต แสงมณี (2543: 287) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานไว้ว่า 1) ทำให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 2) สร้างความซื่อสัตย์และความภักดีต่อองค์การ 3) เสริมสร้างวินัยที่ดีที่จะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และคำสั่ง 4) ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจองค์การดียิ่งขึ้น 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ และ 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การ

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ไว้ในหลายความหมาย ดังนี้

วรูม (Vroom, 1964: 99) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงานกับทัศนคติในการทำงาน ความหมายอาจใช้แทนกันได้ เพราะว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานมีความคล้ายคลึงกันมากกับทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงาน ส่วนคำว่าขวัญในการทำงานนั้นมีความหมายแคบกว่าความพึงพอใจในงานและทัศนคติในการทำงาน

เอ็ดวิน (Edwin, 1976: 1342 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 134) ได้ให้นิยามความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่งเช่นเดียวกับ นิรมล คำพะธิก

(2541: 19) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยนิรมล คำพะริก สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคล โดยอาจตอบสนองในรูปที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ต้องมีประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมต่อสิ่งนั้นมาก่อน

สเปคเตอร์ (Spector, 1997 อ้างถึงในนิตยา สว่างวงษ์, 2545: 20) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในงานหรือทัศนคติที่มีต่องานนั้น ๆ และสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ การนิเทศ สวัสดิการ สิ่งตอบแทน/รางวัล ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน และการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับจักรพงษ์ สุขสำราญ (2546: 11) ที่ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่องานที่ทำอยู่ โดยเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงานและนโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม และกู๊ด (Good, 1973: 320) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณค่าและสภาพของงานนั้น ๆ อีกทั้งเฟลด์แมน และอาโนลด์ (Feldman and Arnold, 1989: 83 อ้างถึงใน จักรพงษ์ สุขสำราญ, 2546: 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน รวมทั้งสร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541: 133) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานในทำนองเดียวกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 130) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ รัตนา ลือวานิช (2539: 60) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้าน

ร่างกายและจิตใจ และส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ นฤมล บุญสุด (2544: 11) ซึ่งสรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน โดยความรู้สึกนี้ เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของทางร่างกายและจิตใจ แล้วส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับอรุณศิรี (2539: 19 อ้างถึงใน จักรพงษ์ สุขสำราญ, 2546: 10-11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลต่อคุณภาพและสภาพของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ความพึงพอใจจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรัก และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และได้รับผลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

นอกจากนี้ชนเนษณ์ มิแสง (2547: 31) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ทัศนคติที่ดีของบุคคลต่อบางปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน ส่วนอนงค์ แก้วอินทร์ (2544: 6) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดีที่มีความสุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และความพึงพอใจจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม และกานดา จันทร์แย้ม (2538: 16) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกชอบต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน

จากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก นั่นคือชอบหรือมีความสุขกับงานที่ทำ อันเนื่องมาจากงานที่ทำนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้นได้ ผลที่เกิดจากความพึงพอใจในงานคือ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพร้อมทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะมีมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างในการทำงานว่ามีสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใด หากองค์ประกอบในการทำงานเหล่านั้นสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมากก็ย่อมส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรคือ “คน” ดังนั้นผู้บริหารทุกองค์กรจึงได้ให้ความสนใจความพึงพอใจในงานเพื่อสร้างสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาความพึงพอใจในงานนั้นจะต้องทำความเข้าใจในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน โดยสรุปออกเป็น 2 ลักษณะ (นฤมล บุญสุด, 2544: 11) คือ

1. ความพึงพอใจในงานในแง่ทัศนคติต่องาน (job satisfaction as job attitude) โดยมีความเชื่อว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยความรู้สึกนี้นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ทัศนคตินี้จะประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ ความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) อารมณ์หรือความรู้สึก (affective component) และพฤติกรรม (behavioral component)

ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกที่ดีต่องาน ผู้ปฏิบัติก็จะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติที่ดีต่องาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในงานในแง่มุมมองของการจูงใจ (job satisfaction as motivation) โดยมีความเชื่อว่า การมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจูงใจจะช่วยให้เข้าใจความรู้สึกของพนักงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การที่คน ๆ หนึ่งทำงาน เนื่องมาจากบางสิ่งบางอย่างที่สนองต่อความต้องการของเขาและเมื่อเขาได้รับสิ่งที่ต้องการมากเท่าใด เขาก็ยิ่งมีความสุขและพึงพอใจในงานนั้นมากขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากเขามีความต้องการมาก แต่ไม่ได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ต้องการเขาก็ยังไม่พอใจหรือมีความทุกข์มากเท่านั้น

ความพึงพอใจในงานในแง่มุมมองของการจูงใจ พบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำมาศึกษาถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (นฤมล บุญสุด, 2544: 12) ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (content theory of motivation) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกาย หรือความต้องการทางจิตใจ โดยนักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม หรือกล่าวได้ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเขาได้รับตอบสนองความต้องการ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกันในเรื่อง ความต้องการ ค่านิยม ทัศนคติ ตลอดจนความเชื่อและความไม่แน่นอนของความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ 1) ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's General Theory of Human Motivation)

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor Theory) 3) ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory) หรือทฤษฎี ERG ของ Alderfer และ 4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ MCClland (MCClland's Achievement Motivation Theory)

2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (process theory of motivation) ทฤษฎีกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ กล่าวคือ การที่มนุษย์จะกระทำอะไรซึ่งจะได้มาในสิ่งที่ต้องการ โดยนักทฤษฎีในกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์จะทำการตัดสินใจอย่างไร จะต้องผ่านกระบวนการทางความคิด แล้วจึงแสดงพฤติกรรมออกมา ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ 1) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (The Expectancy Theory : Vroom, 1964) 2) ทฤษฎีของ Porter และ Lawler และ 3) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ในการอธิบายความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นคงไม่สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง หากแต่เป็นการนำทฤษฎีต่าง ๆ มาร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของงานจูงใจ 2 ทฤษฎีที่สำคัญซึ่งได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factory Theory) เพื่อใช้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รายละเอียดของทั้งสองทฤษฎีจะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need)

มาสโลว์ (Maslow; 1987: 15-22) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจที่เป็นขั้นตอน เขาเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดจากความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจึงจะเกิดความพอใจ โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป นั่นคือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่มีความหมายสำหรับมนุษย์และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจและมีอิทธิพลต่อมนุษย์

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

Maslow เรียกลำดับขั้นความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Need” แบ่งความต้องการออกเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความมั่นคงปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ ได้แก่ ความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการการยอมรับในสังคม ด้านผลงาน ความเอื้ออาทร ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (esteem needs) เป็นความต้องการที่อยากให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการที่บุคคลปรารถนาจะพบเห็นความสำเร็จในชีวิตของตนด้วยความรู้ความสามารถและความทุ่มเทของตนเอง

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่าความต้องการสูงสุดของมนุษย์คือความสำเร็จในชีวิต แต่การจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นจำเป็นที่มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำก่อน เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ และมีความต้องการในลำดับต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factory Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากแนวคิดของความต้องการของ Maslow (1954) โดย Herzberg and Synderman (1993 อ้างถึงใน นิตยา สว่างวงศ์, 2545: 25) เป็นผู้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือสาเหตุที่ทำให้มีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจนั้นมักเกิดจากตัวงานที่ทำ ซึ่ง Herzberg เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (motivator factors) ส่วนปัจจัยที่พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจนั้นมักจะเป็น

เรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง Herzberg เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ทฤษฎีสองปัจจัยนี้อาจเรียกอีกชื่อว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Dual Factor Theory) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (motivator factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้มีความรู้สึกในด้านดีอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นคือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในงานที่จะทำงานนั้น

1.2 ได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน และผู้รับบริการ ซึ่งการยอมรับนับถือมีได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง ตัวงานหรือลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในงานที่เขาทำ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถหรืองานที่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และเป็นงานที่สร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน มีอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสสามารถจะก้าวหน้า โดยการเลื่อนชั้นหรือได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาทักษะความสามารถ และมีความเต็มใจในการเพิ่มพูนความรู้

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (hygiene factor or maintenance factor) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นได้ องค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง ด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์กร

2.2 การนิเทศงาน หรือลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

2.3 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน และสิ่งอื่น ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (interpersonal relation) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยการแสดงออกถึงความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานทั้งด้านกายภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ผลกระทบจากชีวิตส่วนตัวทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่องานที่ทำ

2.7 สถานภาพในสังคม (status) หรือสถานะทางอาชีพ หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น โดยเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่างานที่ตนทำอยู่นั้นมีความมั่นคงทั้งในตำแหน่งหน้าที่ และความมั่นคงขององค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยด้านป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในการส่งเสริมความพึงพอใจในงาน และป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นผลต่อการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ซึ่งพบว่ามีส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Spector (1997) มาใช้ศึกษาความพึงพอใจของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึง

พอใจในงานทั้ง 9 ด้านตามแนวคิดของ Spector ครอบคลุมบริบทการทำงานของพัฒนาการที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้ และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Spector จะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Spector (1997)

ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Spector (1997 อ้างถึงใน นิตยา สว่างวงษ์, 2545: 31-33) ซึ่งเป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ และนักจิตวิทยาองค์กร เขาให้ความสนใจต่อความพึงพอใจในงาน ได้พัฒนาแนวคิดความพึงพอใจในงานจากการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้แบ่งประเภทปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่มีความสำคัญและอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของบทบาท งานที่มีผลเกิดความขัดแย้งต่อครอบครัว ค่าจ้างหรือเงินเดือน ความเครียดในงานภาระงาน การควบคุมและการตัดสินใจ ความต้องการ/รูปแบบการควบคุม ตารางการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะของบุคลิกภาพ ความรู้สึกด้านอารมณ์ ความเหมาะสมของบุคคลกับลักษณะของงาน

ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าว พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับงานนั้น ๆ สภาพแวดล้อมในงาน และบุคคลคือผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลนั้น ๆ ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จะมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จทั้งตนเองและหน่วยงาน แต่เมื่อบุคคลไม่พึงพอใจในงานเนื่องจากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ผลที่ตามมาคือ ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี มีการโอนย้ายหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ขององค์กร

Spector (1997) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อผู้ปฏิบัติ เป็น 9 ด้าน ดังนี้คือ

1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (pay) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ/เงินค่าตอบแทนที่ได้จากการประกอบอาชีพ และการได้รับการเพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับ/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความพอเพียงในการดำรงชีวิต และมีความยุติธรรมในสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. การพิจารณาความดีความชอบ (promotion) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรม รวมถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาบทลงโทษที่เหมาะสมกับการกระทำผิด การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม แสดงว่าบุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการปฏิบัติ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อกระทำผิดเกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น ๆ บุคคลที่กระทำผิดได้รับการลงโทษตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหน่วยงาน

3. การนิเทศ (supervision) หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะและวิธีการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมอบหมายงาน การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การนิเทศเป็นกระบวนการ (process) ที่ช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน (control) เพื่อชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

4. สวัสดิการ (benefits) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร วันลา วันหยุดประจำปี และการเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย สวัสดิการเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรสามารถจัดให้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. สิ่งตอบแทน/รางวัล (contingent rewards) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในความสามารถที่ได้ปฏิบัติ ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

6. วิธีการปฏิบัติงาน (operating procedures) หมายถึง ความพึงพอใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งข้อกำหนดและกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในหน่วยงานใด ๆ นั้น โดยเฉพาะงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายและเป็นงานที่มีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่นแล้วนั้น การกำหนดขั้นตอนขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนและขอบเขตหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

7. ผู้ร่วมงาน (coworkers) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกันเป็นหน่วยงานเดียวกันมีความจำเป็นจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี และมีประสิทธิภาพ เมื่อหน่วยงานใดมีการกระทำระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

8. ลักษณะงาน (nature of work) หมายถึง ความพึงพอใจในประเภทของงาน ความชัดเจนของงาน ความน่าสนใจและท้าทายของงาน รวมทั้งปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจ และมีความท้าทายต่องานนั้น ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ

9. การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะและรูปแบบการติดต่อสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และโดยทั้งที่เป็นคำพูดและลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่เป็นการแลกเปลี่ยนความหมายในเรื่องต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจผู้อื่นและเข้าใจตัวเอง และพยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันในทั้งด้านของความคิดเห็น ทักษะ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ความต้องการ ค่านิยม เพื่อให้เกิดการรับรู้ในสิ่งที่ต้องการและจำเป็นในการปฏิบัติ และการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานได้

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานยังคงเป็นเรื่องที่มีการศึกษาและได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักบริหารในองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น คือ บุคลากร แม้ว่าในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จขององค์กร คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่างหากที่เป็น

เครื่องบ่งชี้ เพราะคนจะเป็นผู้คิด ผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพ ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงานนั้น และงานที่ทำอยู่ก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (วิชัย แหวนเพชร, 2544: 135) ดังนั้นผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงองค์ประกอบ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุด ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากล่าวถึงไว้ในที่นี้ ดังเช่น

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971: 280-283) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) คือการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. ค่าจ้าง (wages) ผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐ
4. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ถ้างานมีลักษณะตรงกับความต้องการมาก จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมาก
5. การนิเทศงาน (supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้
6. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีจะเกิดความพึงพอใจมาก
7. การติดต่อสื่อสาร (communication) การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้
8. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ และชั่วโมงการทำงาน
9. สิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ถูกดูแล (benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน บริการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่พึงพอใจ
10. สถานที่ทำงานและการบริหาร (company and management) ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน การดำเนินการ และชื่อเสียงของหน่วยงาน

ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964: 260-268) พบว่าความพึงพอใจในงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ พบว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย
 - 1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู พบว่า ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจสูง
 - 1.3 อายุ พบว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ
 - 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5-8 ปี
 - 1.5 การศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจในงาน
 2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ชนิดของงาน งานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงกว่างานที่จำเจ
 - 2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น เช่น ชนิดของงาน ความรับผิดชอบ
 - 2.3 ฐานะอาชีพ
 - 2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าในเมืองเล็ก
 - 2.5 ขนาดขององค์กร ในองค์กรขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าองค์กรขนาดใหญ่
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 101-102) ได้กล่าวถึงมิติที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้
1. งาน จะรวมถึงความพึงพอใจทางจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสในการที่จะเรียนรู้งานความยุ่งยากของงาน ปริมาณงาน โอกาสความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน
 2. ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง
 3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง

4. การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การให้เกียรติและเชื่อถือในงานที่ทำสำเร็จ การวิพากษ์วิจารณ์

5. ผลประโยชน์ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี การให้ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน

6. สภาพของการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือ อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง และลักษณะโครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน แบบหรือวิธีการนิเทศงานและอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคของการนิเทศงาน มนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน

9. บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลงาน ค่าจ้างและนโยบาย ความพึงพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจ (job satisfaction as motivation at work) โดยเชื่อว่าการอธิบายถึงทฤษฎีด้านแรงจูงใจ จะทำให้เข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการที่คนคนหนึ่งมักทำงานเนื่องจากมีบางสิ่งบางอย่างที่สนองความต้องการของเขา ยิ่งเขาได้รับสิ่งที่เขาดังกล่าวมากเท่าไร เขาก็ยิ่งมีความสุขและความพอใจมากเท่านั้น

สมยศ นาวิกาน (2535: 434-435) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน (ค่าจ้าง)
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความเป็นอิสระในการทำงาน
9. โอกาสความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

คุณสมบัติการเป็นตัวแปรสื่อกลางของพลังอำนาจด้านจิตใจ

คองเกอร์และคานันโก (Conger and Kanungo, 1988) ได้ระบุพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 ประการที่อาจพิจารณาได้ว่าเป็นพฤติกรรมเพิ่มพลัง พฤติกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย 1) แสดงความเชื่อมั่นในตัวพนักงานและมีความคาดหวังสูงในผลการปฏิบัติงาน 2) ผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ให้อิสระในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากข้อจำกัดขององค์กร และ 4) สร้างเป้าหมายงานให้ชัดเจนและมีคุณค่า ต่อมา ฮุย (Hui, 1994 อ้างถึงใน วันชัย 2545: 22) ระบุว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงาน โดยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเหล่านี้กับผลการปฏิบัติงานบางประการ โดยมีลักษณะทางจิตใจบางประการเป็นตัวแปรสื่อกลาง (mediator) และต่อมา คอนซัคและคณะ (Konczak, et al. 2000) ได้ศึกษาเพิ่มเติมโดยได้ขยายแนวคิดและสร้างองค์ประกอบของพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานขึ้นมาใหม่จำนวนหนึ่งและได้ทำการทดสอบคุณสมบัติขององค์ประกอบดังกล่าว พบว่า มีทั้งความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และมีความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎี (Theoretical validity) กล่าวคือ ความสัมพันธ์กับแนวคิดพลังอำนาจด้านจิตใจ ตามที่โทมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas and Velthouse, 1990) เสนอไว้ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายพฤติกรรมต่อเนื่องบางประการ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อกลาง

วันชัย ธรรมสังการ (2545: 68) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล : การวัดและผลต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบลมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อพลังการทำงานด้านจิตใจ และยังมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกโดยมีพลังการทำงานด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อกลาง ผ่านไปยังพฤติกรรมต่อผู้บริหาร และความพึงพอใจในงาน รวมทั้งยังมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกที่มีพลังการทำงานด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อกลางผ่านไปยังความผูกพันในองค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับพลังอำนาจด้านจิตใจ

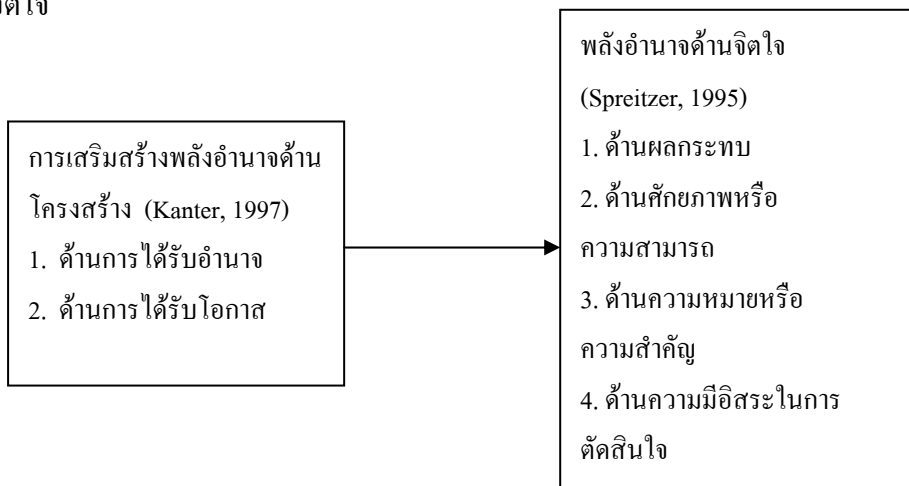
เคนเตอร์ (Kanter, 1979: 65-75 อ้างถึงใน วันฉัตร หมวดเอียด, 2550: 2) กล่าวว่า การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญต่อการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรม

ของบุคลากรในองค์กร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ใ้บุคคลได้รับ โครงสร้างอำนาจ โครงสร้างโอกาส ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาความสามารถที่มีได้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การ เสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ผลการศึกษาของคอนซ์ซัคและคณะ (Konczak, et al. 2000 อ้างถึงใน วันชัย ธรรมสังการ, 2545: 28) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงาน ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมการตัดสินใจด้วยตนเอง การกระจายอำนาจ การส่งเสริม การพัฒนาทักษะในการทำงาน การให้โอกาส/การสอนงาน และแนะนำการปฏิบัติงานแบบใหม่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการให้โอกาสรับผิชอบ/ตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับพลัง อำนาจด้านจิตใจ ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังในการทำงานให้พนักงานทั้ง 6 องค์ประกอบนี้ สามารถทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงอำนาจ และโอกาสได้ตามแนวคิดการ เสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างของ Kanter (1997) โดยการเข้าถึงอำนาจจะได้จากพฤติกรรม ของผู้บริหารที่ ส่งเสริมการตัดสินใจด้วยตนเอง การกระจายอำนาจ และการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ส่วนโอกาสจะได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการ ทำงาน การให้โอกาส/การสอนงาน และแนะนำการปฏิบัติงานแบบใหม่ และการให้โอกาส รับผิชอบ/ตรวจสอบ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของการเสริมสร้าง พลังอำนาจด้านโครงสร้างกับพลังอำนาจด้านจิตใจของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งแสดง ดังภาพประกอบที่ 6

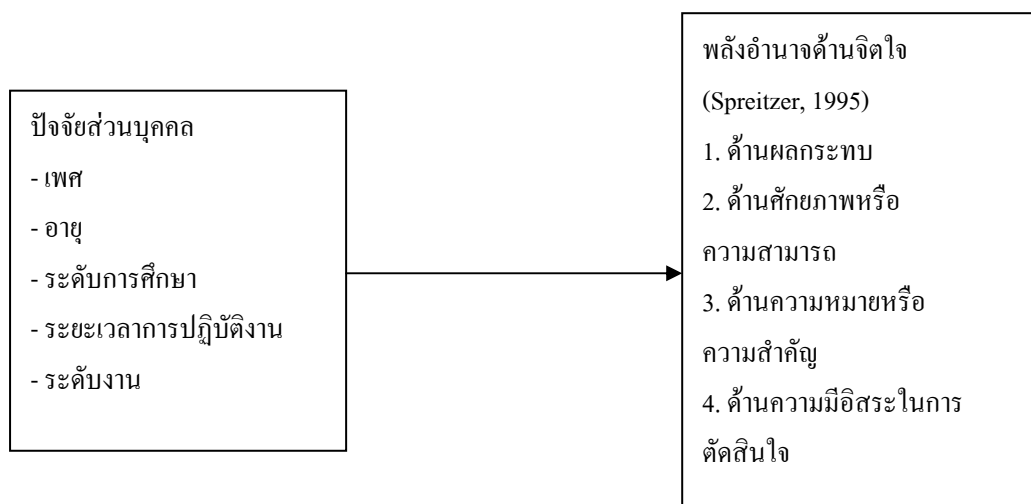
ภาพประกอบที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน โครงสร้างกับพลัง อำนาจด้านจิตใจ



ปัจจัยส่วนบุคคลกับพลังอำนาจด้านจิตใจ

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพลังอำนาจด้านจิตใจ พบว่ายังไม่มีผู้ศึกษาโดยตรง แต่จากการศึกษาของวู (Wu, 1994 อ้างถึงในอารีย์ แดงอุทัย, 2541: 37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาล พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพทางการสอนสามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่น่าสนใจศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลกับพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบใด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระดับงาน ซึ่งคำว่าระดับงานของผู้วิจัยมีความเทียบเคียงได้กับคำว่าสถานภาพทางการสอนของวู นั่นเอง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลอีก 2 ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษานั้นคือ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้กับพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบใด ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพลังอำนาจด้านจิตใจแสดงดังภาพประกอบที่ 7

ภาพประกอบที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพลังอำนาจด้านจิตใจ



พลังอำนาจด้านจิตใจกับความพึงพอใจในงาน

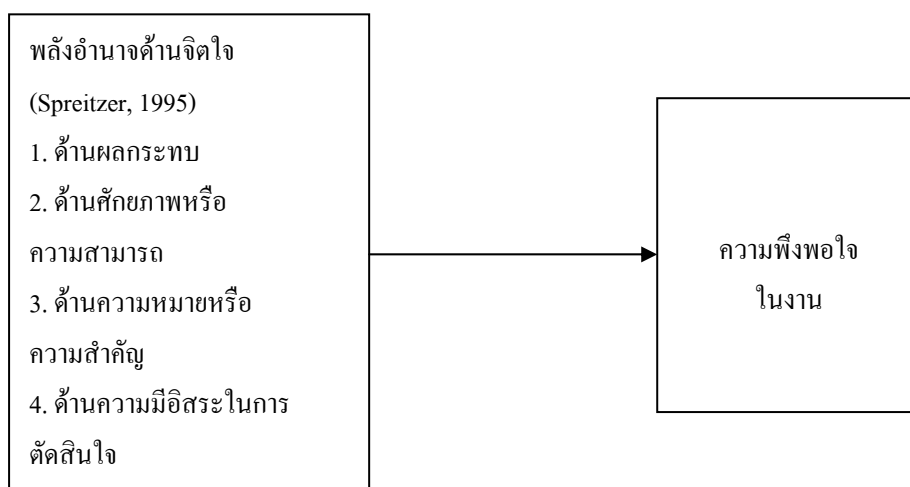
Thomas and Velthouse (1990) ; Spreitzer (1995) และ Christine et al. (1999 อ้างถึงในนิตยา สง่าวณิช, 2545: 5) ได้ทำการศึกษาปัจจัยนำและผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า พลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

มีผลการวิจัยสนับสนุนว่าการพัฒนาพลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment) เป็นลักษณะที่พึงปรารถนาและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมต่อผู้บริหาร (upward influence) ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น (Hui, 1994 : Konczak,et al., 2000 ; Spreitzer, 1992 , 1995a, 1996 ; spreitzer,et al., 1997 อ้างถึงใน วันชัย ธรรมสักการ, 2545: 4)

จากการศึกษาของ Fulford and Enz (1995 อ้างถึงในบุญเรือน ชุมแจ่ม, 2545: 2) พบว่า พลังอำนาจด้านจิตใจโดยเฉพาะด้านการรับรู้คุณค่าของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และพึงพอใจในงาน และการศึกษา Seibert, Kraimer and Crant (2001 อ้างถึงในบุญเรือน ชุมแจ่ม, 2545: 2) พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงาน และความพึงพอใจในอาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจด้านจิตใจกับความพึงพอใจในงานแสดงได้ดังภาพประกอบที่ 8

ภาพประกอบที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจด้านจิตใจกับความพึงพอใจในงาน



การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน

มีการศึกษาที่สนับสนุนว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน (Laschinger, Finegan and Shamain, 2001 อ้างถึงในนิตยา สง่าวงษ์, 2545: 45)

สภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ได้รับทรัพยากร ตลอดจนได้รับโอกาส ถ้าบุคลากรในองค์กรได้รับอำนาจและโอกาสในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันกับองค์กร มีความพึงพอใจในงาน มีความเป็นอิสระ (Sabiston & Laschinger, 1995 อ้างถึงในรัตนา ลือวานิช, 2539: 29)

เรดิซ (Radice, 1994 อ้างถึงในอดิพร ทองหล่อ, 2546: 7-8) ซึ่งพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ถ้าระดับอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางที่รับรู้ได้ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตนา ลือวานิช (2539) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บลูดอร์น (Bluedorn, 1982: 135-153 อ้างถึงในอารีย์ แดงอุทัย, 2541: 36) ได้ศึกษาพบว่า การสื่อสารภายในองค์กรและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

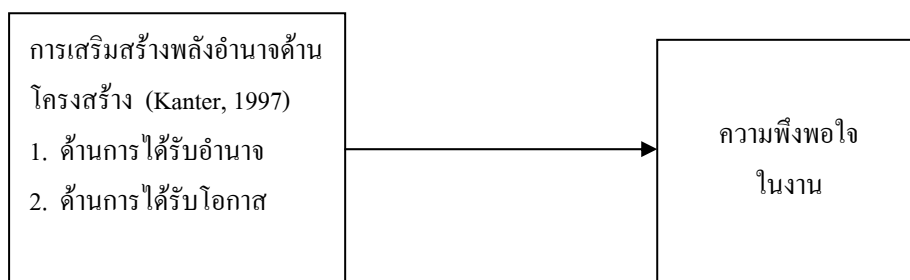
นิตยา สง่าวงษ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความ

พึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 50.6 ($R^2 = .506$)

นฤมล บุญสุด (2544: 92-94) ได้ศึกษาเรื่องการได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานระดับต้น : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแช่แข็ง ผลการศึกษา พบว่า การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยส่วนบุคคลและการได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ คือ ด้านการได้รับอำนาจ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาส และเพศ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.40 ($R^2 = .4240$)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงานแสดงดังภาพประกอบที่ 9

ภาพประกอบที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน



ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มีทั้งส่วนที่เหมือนและแตกต่างกันอยู่บ้าง และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการวิจัยสอดคล้องหรืออาจจะขัดแย้งกันเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กับงานวิจัยแต่ละงาน การที่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งการได้รับทราบและเข้าใจในตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานได้ในส่วนหนึ่ง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้ามารวบรวมไว้ ดังจะได้กล่าวถึงในลำดับดังต่อไปนี้

เพศ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 132) ได้กล่าวไว้ว่า ถึงแม้งานวิจัยหลายเรื่องพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยมองว่าการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นงานที่ละเอียดอ่อนในด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในชุมชน เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และต้องมีความอดทนสูง ซึ่งน่าสนใจศึกษาว่าเพศจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้หรือไม่ อย่างไร

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์ ของกานดา จันทร์ยิ้ม (2538: 90) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล บุญสุต (2544: 92-94) ที่ได้ศึกษาเรื่องการได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานระดับต้น : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอาหารแช่แข็ง พบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการศึกษาหัวหน้างานระดับต้นพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งขัดแย้งกับฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964: 260-268) พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทห้องเย็น โชติวัฒน์ หาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) ของชญานิส ผุคผ่อง (2550: 81) พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น (Andrew, 1984: 147 อ้างถึงในสร้อยตระกูล (ตีพิมพ์) อรรถมานะ, 2541: 137) ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 133) ที่กล่าวว่าแม้ว่าจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการ

ทำงาน รัตนา ลือวานิช (2539) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เช่นเดียวกับกานดา จันทรย์เยี่ยม (2538: 90) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และจากการศึกษาของเกียรติชัย ชันทองชัย (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 และ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานปรากฏว่าตัวแปรอิสระตัวหนึ่งที่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ แต่ตรงข้ามกับการศึกษาของชญาณิศ ผุดผ่อง (2550: 81) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สำหรับการศึกษานี้จึงสนใจว่าอายุของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในลักษณะใด

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักจะได้งานระดับสูงและมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย และมักประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 139) ในทำนองเดียวกัน พิสมัย ฉายแสง (2540 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 8) พบว่า ตำแหน่งที่รับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถ เชื่อมั่นในตนเอง สูงขึ้น ให้ผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล บุญสุด (2544: 92-94) ซึ่งผลการศึกษา พบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบในงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในขณะที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 133) ได้กล่าวว่า การศึกษากับความพึงพอใจในงานนั้นมีผลการวิจัยที่ไม่เด่นชัดนัก งานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการ วิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป ในขณะที่กานดา จันทรย์เยี่ยม (2538: 91) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีการศึกษาบางคนอาจไม่มีประสบการณ์ในการทำงานทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน แต่ผู้ที่มีการศึกษาดำเนินการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมานาน จึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี และจากการศึกษาของเกียรดิชัย ขันทองชัย (2548) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานปรากฏว่าตัวแปรอิสระตัวหนึ่งที่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา เป็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยได้หยิบยกตัวแปรนี้ขึ้นมาเพื่อใช้ในการศึกษารุ่นนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าระดับการศึกษาของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานหรือไม่ อย่างไร

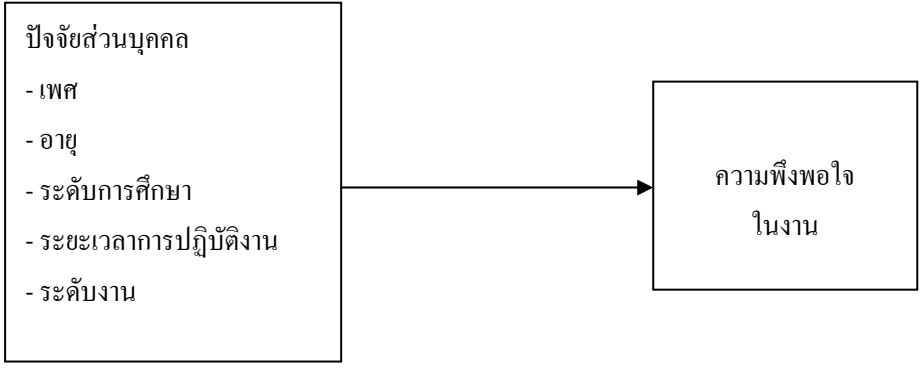
ประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษาของรัตนาลือวานิช (2539) ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ สอดคล้องกับการศึกษาของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 132) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และงานก็มีเกียรติ ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ผลจึงปรากฏว่าผู้บริหารและนักวิชาชีพต่าง ๆ โดยทั่วไปมักจะมีความพึงพอใจในคนงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูง ซึ่งคนกลุ่มนี้จะใช้ความชำนาญในการทำงานอันเกิดจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง และคนงานที่ใช้ความชำนาญจากประสบการณ์ในการทำงานตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาก ๆ นั้นก็มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ยังไม่เกิดความชำนาญ และยังสอดคล้องกับการศึกษากานดา จันทร์แยม (2538: 92) ที่พบผลสอดคล้องกับการศึกษาหลาย ๆ เรื่องที่ผ่านมา คือพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า เช่นเดียวกับบุญมล บุญสุคนธ์ (2544: 92-94) ที่พบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรดิชัย ขันทองชัย (2548) พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานปรากฏว่าตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่งที่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน

สำหรับการปฏิบัติงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าตัวแปรประสพการณ์การทำงานสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานหรือไม่

ระดับงาน บุคคลที่มีระดับงานสูงมักจะมี ความพึงพอใจในงาน จะได้ค่าจ้างดี และมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย และงานก็มีเกียรติ ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 138) นอกจากนี้การศึกษาของสมบัติ โยธาทิพย์ (2535: 96-99) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จึงน่าสนใจศึกษาว่าพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างไร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานผู้วิจัยจึงได้แสดงไว้ดังภาพประกอบที่ 10

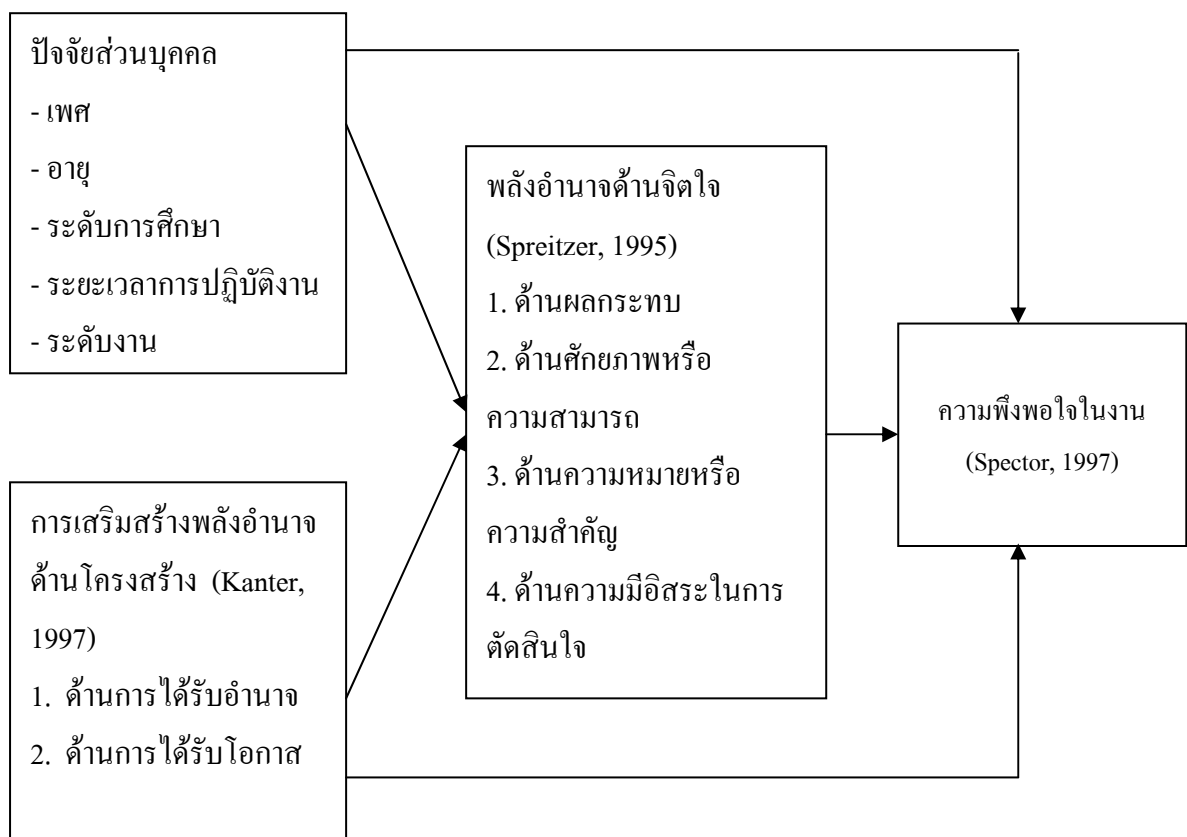
ภาพประกอบที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน



กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 11

ภาพประกอบที่ 11 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างส่งผลโดยตรงต่อพลังอำนาจด้านจิตใจ
2. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อพลังอำนาจด้านจิตใจ
3. พลังอำนาจด้านจิตใจส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน
6. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลโดยอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างส่งผลโดยอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนวิธีการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พัฒนาการที่ปฏิบัติงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 322 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2551 จากข้อมูลรายชื่อข้าราชการ/ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาชุมชนแต่ละจังหวัด) โดยมีรายละเอียดดังนี้

จังหวัดสงขลา	จำนวนพัฒนากร	89 คน
จังหวัดสตูล	จำนวนพัฒนากร	22 คน
จังหวัดปัตตานี	จำนวนพัฒนากร	102 คน
จังหวัดยะลา	จำนวนพัฒนากร	48 คน
จังหวัดนราธิวาส	จำนวนพัฒนากร	61 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มาจากข้อเสนอแนะของ Bollen (1989: 268 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538: 46) ที่กล่าวไว้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL ควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้ามีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ Lindeman, Merenda and Gold (1980: 163 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538: 46) และ Weiss (1972 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538: 46) ให้กฎง่าย ๆ ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนตัวแปรสังเกตได้ควรจะเป็น 20 : 1 เนื่องจากตัวแปรที่สังเกตได้ในการศึกษานี้มีทั้งสิ้น 12 ตัวแปร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ $20 \times 12 = 240$ ตัวอย่าง

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) (ยุทข ใภยวรรณ, 2545:

115-116) ให้เป็นสัดส่วนกับประชากรในแต่ละจังหวัด และกำหนดขนาดของกลุ่มย่อยให้เป็นสัดส่วนกับประชากรในแต่ละอำเภอ เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อยแล้วจะทำการสุ่มอย่างง่ายในกลุ่มย่อยจากรายชื่อพัฒนากรในแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดการสุ่มตัวอย่างแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวนพัฒนากร (คน)	การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
สงขลา	89	$(89 \times 240) / 322$	$66.34 \approx 66$
สตูล	22	$(22 \times 240) / 322$	$16.40 \approx 16$
ปัตตานี	102	$(102 \times 240) / 322$	$76.02 \approx 76$
ยะลา	48	$(48 \times 240) / 322$	$35.78 \approx 36$
นราธิวาส	61	$(61 \times 240) / 322$	$45.47 \approx 46$
รวม	322	-	240

แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง โดยใช้แนวคิดของ Kanter (1997) และศึกษาจากงานวิจัยของรัตนาลือวานิช (2539) ; สุทธิคำพร บำราญ (2540) และนฤมล บุญสุค (2544) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 34 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้แนวคิดของ Spreitzer (1995 อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ, 2545) และศึกษาจากงานวิจัยของวันชัย ธรรมสังการ (2545) และวันนงค์ หมวดเอียด (2550) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยใช้แนวคิดของ Spector (1997) และศึกษาจากงานวิจัยของวณันดา หมวดเอียด (2550) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ลักษณะแบบสอบถามปัญหาในการทำงานเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบสอบถามข้อเสนอแนะในการทำงานมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (relevancy) และความเหมาะสมทางภาษา จากนั้นคำนวณหาค่า CVI (Content Validity Index) (Davis, 1992) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า CVI ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้มีความชัดเจนและเหมาะสม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 82 ตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 50 ตัวอย่าง นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาคุณภาพเครื่องมือด้านค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1970) ซึ่งควรมีตั้งแต่ .7 ขึ้นไป (Santos, 1999)

4. ออกแบบและจัดพิมพ์แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างแบบสอบถามดังนี้ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก 1)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระดับงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ส่วน อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะให้เติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง โดยใช้แนวคิดของ Kanter (1997) และศึกษาจากงานวิจัยของรัตน ลือวานิช (2539) ; สุทธิคำพร บำราญ (2540) และนฤมล บุญสุด (2544) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 34 ข้อ พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .18 - .63 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .89 โดยแบ่งเป็น

2.1 ด้านการได้รับอำนาจ (power) ประกอบด้วย

2.1.1 การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน (support) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29 - .64 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .84

2.1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (information) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .35 - .54 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .70

2.1.3 การได้รับทรัพยากร (resources) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .50 - .72 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .80

2.2 ด้านการได้รับโอกาส (opportunity) ประกอบด้วย

2.2.1 การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21 - .28 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .51

2.2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ (competency and skill) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .35 - .56 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .69

2.2.3 การได้รับการยกย่องชมเชย และรางวัลในการปฏิบัติงาน (reward and recognition) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .32 - .65 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .75

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้แนวคิดของ Spreitzer (1995 อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ, 2545) และศึกษาจากงานวิจัยของวันชัย ธรรมสังการ (2545) และวันันดา หมวดเอียด (2550) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ

มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29 - .73 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .90
ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านผลกระทบ (impact) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .38 – .57 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .71

3.2 ด้านศักยภาพหรือความสามารถ (competency) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .50 – .74 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .80

3.3 ด้านความหมายหรือความสำคัญ (meaningfulness) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .36 – .65 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .75

3.4 ด้านความมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ (choice) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .74 – .83 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .91

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยใช้แนวคิดของ Spector (1997) และศึกษาจากงานวิจัยของวันันดา หมวดเอียด (2550) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .19 – .64 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .90 ครอบคลุมองค์ประกอบ 9 ด้าน ดังนี้

4.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทน (pay) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .64 - .76 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .86

4.2 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ (promotion) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .57 – .82 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .85

4.3 การนิเทศ (supervision) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .54 - .81 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .83

4.4 สวัสดิการ (benefits) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .41 - .73 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .76

4.5 ด้านสิ่งตอบแทน/รางวัล (contingent rewards) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .38 - .52 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .68

4.6 วิธีการปฏิบัติงาน (operating procedures) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .48 - .62 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .72

4.7 ผู้ร่วมงาน (coworkers) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .34 - .48 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .60

4.8 ลักษณะงาน (nature of work) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .42 - .81 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .81

4.9 การติดต่อสื่อสาร (communication) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .60 - .73 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .83

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ลักษณะแบบสอบถามปัญหาในการทำงานเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบสอบถามข้อเสนอแนะในการทำงานมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์อนุญาตขอข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาควิชาสารพัดศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงพัฒนากรจังหวัดทั้งห้าจังหวัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนแต่ละจังหวัด

2. ส่งแบบสอบถาม หนังสือแนะนำตัว ถึงพัฒนากร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม (พร้อมส่งซองปิดผนึกเพื่อส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย) และขอความร่วมมือให้พัฒนากรตอบแบบสอบถามและส่งคืนแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วภายในระยะเวลา 3 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยดำเนินการโทรศัพท์ติดต่อพร้อมส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 เฉพาะกลุ่มที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัย เพื่อให้มีอัตราการตอบแบบสอบถามคืนสูงที่สุด

3. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบโดยสมบูรณ์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด (measurement model) เพื่อยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) ในโปรแกรม LISREL

วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของพลังอำนาจด้านจิตใจ กับ ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้โปรแกรม LISREL ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความพึงพอใจในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood estimate : ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ หากผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะมีการปรับโมเดลโดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและดัชนีปรับโมเดล (model modification indices) เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด และมีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 52-60)

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีความน่าจะเป็น (p) สูงกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่า (p) น้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ดัชนีทั้งสองมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ควรมีค่าสูงกว่า .90

3. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลลิสเรลตามสมมติฐานมีค่าลดลงเนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ

ค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า .05 หรือไม่เกิน .08 ความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลงเนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและระดับความเป็นอิสระ ดัชนี RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 หรือไม่เกิน .08 ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 2

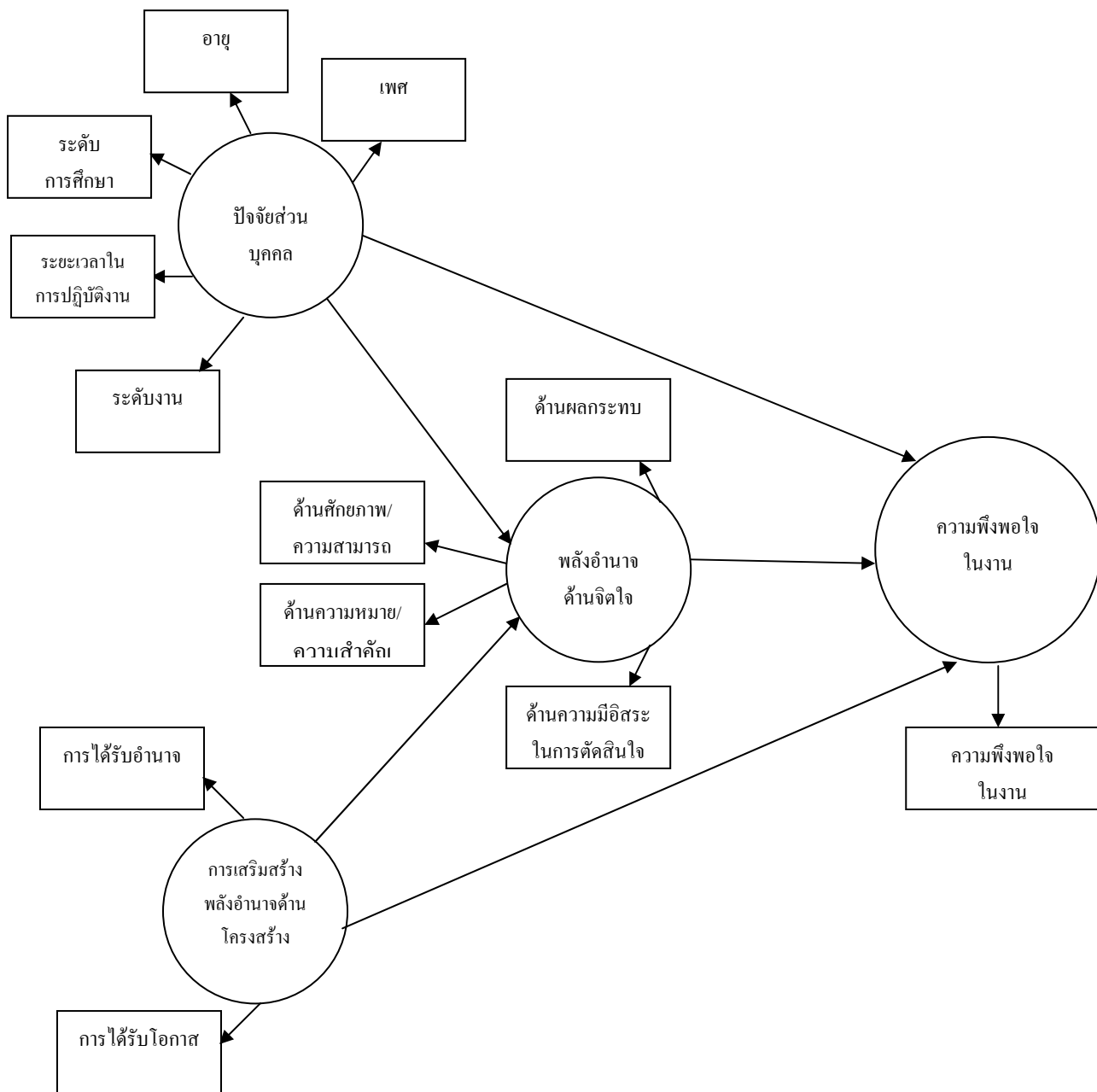
ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ตรวจสอบ	เกณฑ์พิจารณา
P value of χ^2	มากกว่า .05
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	มากกว่า .90
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	มากกว่า .90
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	น้อยกว่า .05

จากตารางที่ 2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จะมีการปรับโมเดลโดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและดัชนีปรับโมเดล (model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับค่า ไค-สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดพารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นำไปปรับโมเดล จนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นจะเป็นการนำเสนออิทธิพลของตัวแปรในโมเดล โดยแสดงอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยใช้โมเดลตามกรอบแนวคิด แสดงดังภาพประกอบที่ 12

ภาพประกอบที่ 12 แสดงโมเดลการวิเคราะห์สัมภาระโครงสร้าง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด (measurement model)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล

3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

JOBSAT	แทน	ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน
JOBSATIS	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ความพึงพอใจในงาน
PSYCOEM	แทน	ตัวแปรแฝงพลังอำนาจด้านจิตใจ
IMPACT	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลกระทบ
COMPETEN	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านศักยภาพ/ความสามารถ
MEANING	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความหมาย/ความสำคัญ
CHOICE	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ
STRUCTEM	แทน	ตัวแปรแฝงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง
POWER	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านการได้รับอำนาจ
OPPORTU	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ด้านการได้รับโอกาส
DEMOGRAPH	แทน	ตัวแปรแฝงปัจจัยส่วนบุคคล
SEX	แทน	ตัวแปรสังเกตได้เพศ
AGE	แทน	ตัวแปรสังเกตได้อายุ
EDU	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ระดับการศึกษา
TIMEWORK	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
LEVEL	แทน	ตัวแปรแฝงระดับงาน

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Min	แทน	คะแนนต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	คะแนนสูงสุด (Maximum)
Skewness	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
Kurtosis	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2 -statistic)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index)

RMSEA	แทน	ดัชนีรากลกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total effect)

สัญลักษณ์ที่ปรากฏในโมเดล

○ หมายถึง ตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) ตัวแปรแฝงคือตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ปลอดภัยจากความคลาดเคลื่อนในการวัดสามารถศึกษาตัวแปรแฝงโดยการวัดตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกตได้แทน

□ หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (observed variables)

→ หมายถึง ตัวแปรที่ห้ำหั่นลูกศร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรงหรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรที่ห้ำหั่นลูกศร ค่าตัวเลขที่ปรากฏอยู่บนลูกศรหมายถึงค่าขนาดอิทธิพล

↔ หมายถึง ตัวแปรที่อยู่ห้ำหั่นลูกศรทั้งสองข้างมีความสัมพันธ์กัน ถ้าตัวแบบเสนอค่าอิทธิพลจากคะแนนดิบ ค่าตัวเลขที่ปรากฏอยู่บนลูกศรจะหมายถึงค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร แต่ถ้าตัวแบบเสนอค่าอิทธิพลมาตรฐาน ค่าตัวเลขนี้จะหมายถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง (n = 235)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.
เพศ				
- ชาย	86	36.6		
- หญิง	149	63.4		
อายุ			42.27	8.40
ระดับการศึกษา				
- ต่ำกว่า ป.ตรี	32	13.6		
- ป.ตรีหรือสูงกว่า	193	82.1		
- ไม่ระบุ	10	4.3		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			15.41	10.35
ระดับงาน				
- นักพัฒนาชุมชน 3-6 หรือ 6+	148	63.0		
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2-5	82	34.9		
- ไม่ระบุ	5	2.1		

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 240 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 235 ฉบับ (ร้อยละ 97.9) ดังนั้นจึงใช้จำนวนพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 235 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน เป็นเพศชายร้อยละ 36.6 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 63.4 อายุเฉลี่ยของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ 42.27 ปี พัฒนาการส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 82.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 15.41 ปี และส่วนใหญ่เป็นนักพัฒนาชุมชน 3-6 หรือ 6+ ถึงร้อยละ 63.0

1.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าต่ำสุด-สูงสุด ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis	Min-Max
JOBSATIS	3.595	0.406	0.025	0.158	2.486-4.886
PSYCOEM	4.159	0.380	-0.280	-0.158	3.000-4.938
IMPACT	3.883	0.448	-0.452	1.332	2.250-5.000
COMPETEN	4.339	0.442	0.045	-1.100	3.250-5.000
MEANING	4.351	0.435	-0.156	-0.894	3.250-5.000
CHOICE	4.061	0.613	-0.730	1.296	2.000-5.000
STRUCTEM	4.019	0.496	-0.360	-0.257	2.647-5.000
POWER	4.032	0.533	-0.501	-0.053	2.524-5.000
OPPORTU	3.998	0.523	-0.484	0.577	2.077-5.000
AGE	42.273	8.406	-0.025	-0.929	24.000-60.000
TIMEWORK	15.414	10.346	0.308	-1.227	1.000-37.000

จากตารางที่ 4 พบว่าพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง คือมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจในงานมีค่าเท่ากับ 3.595 มีพลังอำนาจด้านจิตใจทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง นั่นคือค่าเฉลี่ยตัวแปรพลังอำนาจด้านจิตใจมีค่าเท่ากับ 4.159 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านความหมาย/ความสำคัญมากที่สุดเท่ากับ 4.351 รองลงมาคือด้านศักยภาพ/ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.339 ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.061 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านผลกระทบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.883 ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.019 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านอำนาจสูงกว่าด้านโอกาส นั่นคือด้านอำนาจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.032 และด้านโอกาสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.998 ส่วนอายุเฉลี่ยของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีค่าเท่ากับ 42.273 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 15.414 ปี

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรแต่ละตัว ส่วนใหญ่มีค่าใกล้ศูนย์ อยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้ (-1 ถึง 1) แสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงแบบปกติ และเมื่อพิจารณา

ค่าความโค้งของตัวแปร พบว่าส่วนใหญ่มีค่าใกล้ศูนย์ ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้ผลกระทบ (IMPACT) ตัวแปรสังเกตได้ด้านศักยภาพ/ความสามารถ (COMPETEN) ตัวแปรสังเกตได้ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ (CHOICE) และตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (TIMEWORK) มีค่าความโค้งแตกต่างออกไปจากขอบเขตที่ยอมรับได้ (-1 ถึง 1) เพียงเล็กน้อย และค่าความโค้งของตัวแปรมีผลต่ออำนาจในการทดสอบไม่มาก ผู้วิจัยจึงไม่ได้มีการแก้ปรับตัวแปร

ตารางที่ 5 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	AGE	TIMEWORK	IMPACT	COMPETEN	MEANING	CHOICE	POWER	OPPORTU	JOBSATIS
AGE	1.000								
TIMEWORK	.881**	1.000							
IMPACT	.046	.055	1.000						
COMPETEN	.134*	.132*	.489**	1.000					
MEANING	.030	.029	.384**	.621**	1.000				
CHOICE	.071	.076	.392**	.513**	.470**	1.000			
POWER	-.036	-.056	.280**	.265**	.280**	.274**	1.000		
OPPORTU	.025	.015	.380**	.345**	.297**	.347**	.744**	1.000	
JOBSATIS	.005	-.033	.298**	.373**	.321**	.321**	.564**	.492**	1.000

** p < .01, * p < .05 (2-tailed)

จากตารางที่ 5 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ตัวแปรอายุกับระยะเวลาในการทำงาน ($r = .881$) รองลงมาคือ ตัวแปรการได้รับอำนาจกับการได้รับโอกาส ($r = .774$) และอันดับที่สามคือ ตัวแปรความหมาย/ความสำคัญกับตัวแปรศักยภาพ/ความสามารถ ($r = .621$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรความพึงพอใจในงานกับตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับอำนาจมากที่สุด ($r = .564$) รองลงมาคือการได้รับโอกาส ($r = .492$)

หากพิจารณาตัวแปรความพึงพอใจในงานกับตัวแปรพลังอำนาจด้านจิตใจ พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจด้านจิตใจ ด้านศักยภาพหรือความสามารถมากที่สุด ($r = .373$) รองลงมาคือด้านความหมาย/ความสำคัญ ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ($r = .321$) และมีความสัมพันธ์กับด้านผลกระทบน้อยที่สุด ($r = .298$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด (measurement model)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) สามารถแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) ได้ เพราะใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยันในการประมาณค่าตัวแปรแฝงตามโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบเส้นระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง แล้วใช้ตัวแปรแฝงไปวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง ที่วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร คือ 1) ความพึงพอใจในงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน 2) ตัวแปรพลังอำนาจด้านจิตใจ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผลกระทบ ด้านศักยภาพ/ความสามารถ ด้านความหมาย/ความสำคัญ และด้านความอิสระ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านอำนาจ และด้านโอกาส 4) ข้อมูลส่วนบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงตามโมเดลสมมติฐาน ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้ระดับงาน ที่ไม่ใช่ตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งต้องดึงตัวแปรระดับงานออกมาเป็นตัวแปรแฝงอีกตัว

ในส่วนของตัวแปรแฝงข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือโมเดลสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงมีการปรับโมเดลใหม่ ดังจะเสนอรายละเอียดในตอนต่อไป

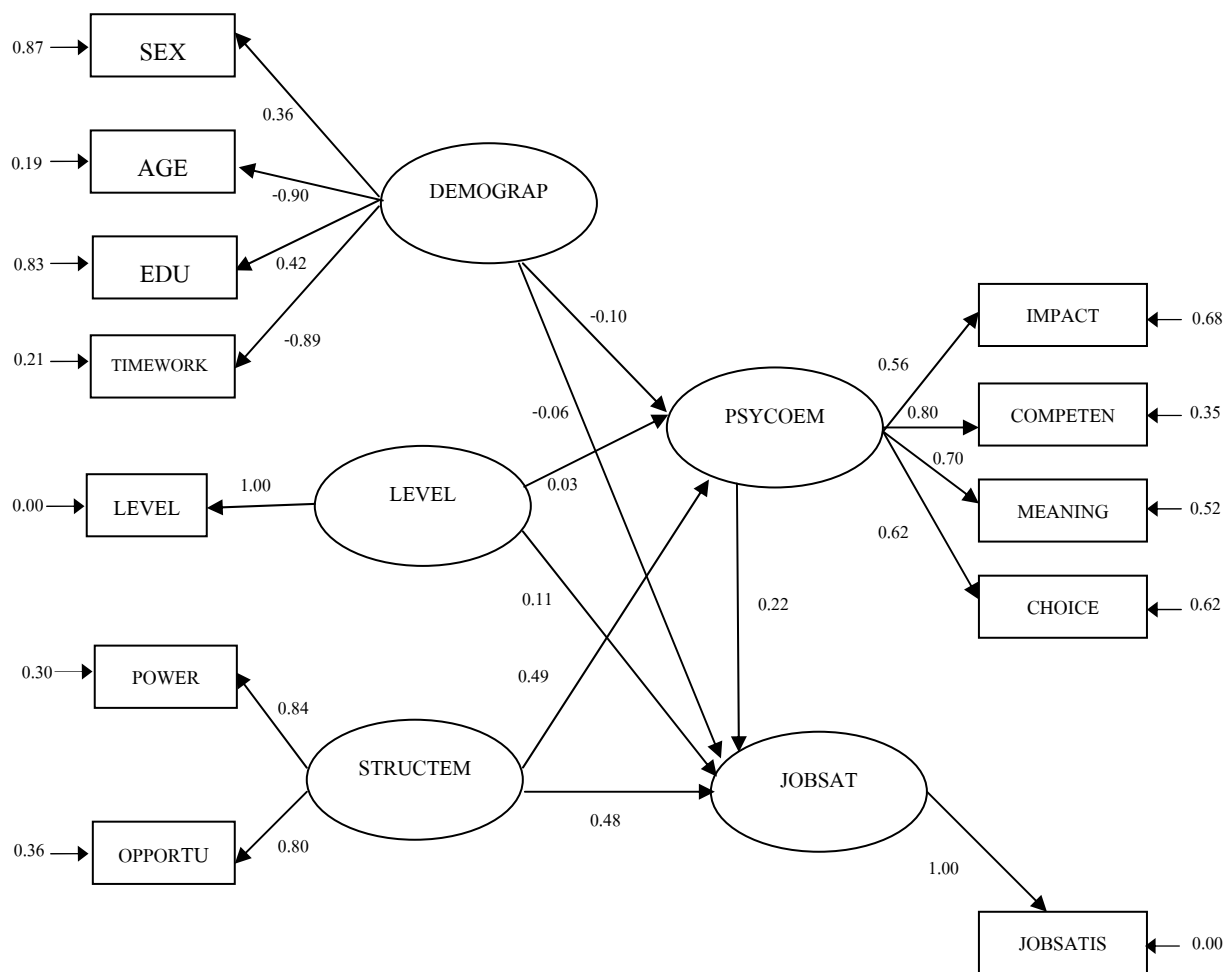
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงไว้ในภาพประกอบที่ 13 และตารางที่ 6

ภาพประกอบที่ 13 โมเดลตามสมมติฐานก่อนปรับโมเดล (ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน)



ตารางที่ 6 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมก่อนปรับโมเดล

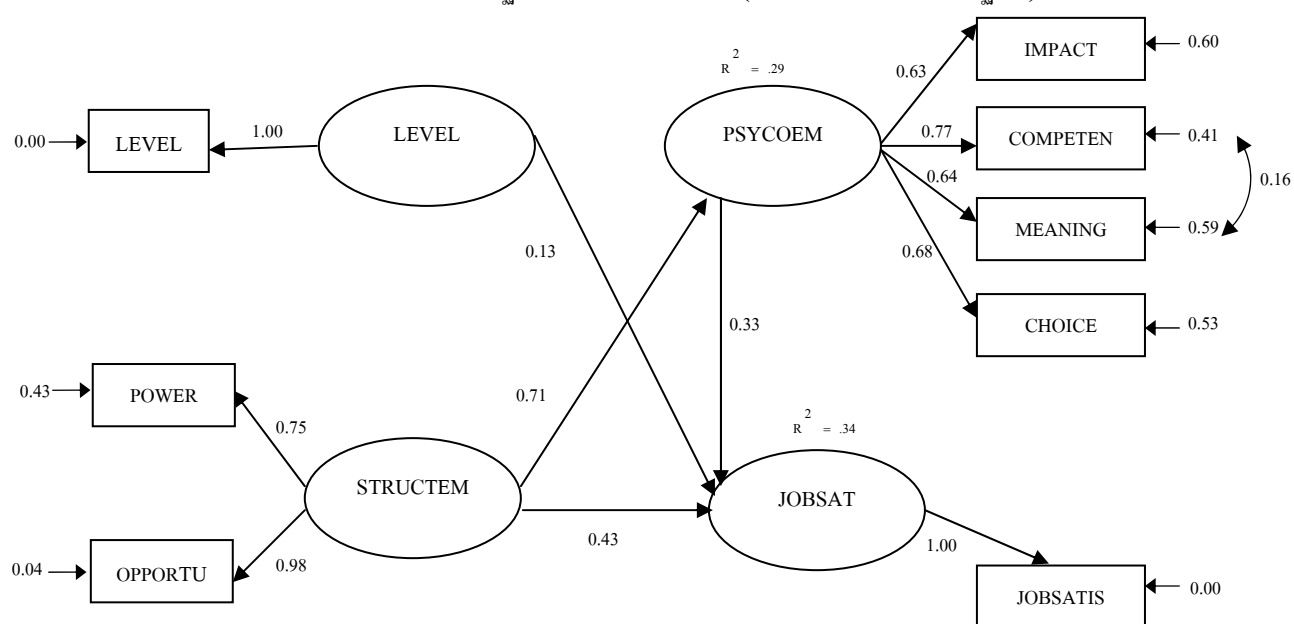
ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
- P value of χ^2	มากกว่า .05	.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	มากกว่า .90	.84	ไม่ผ่านเกณฑ์
- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	มากกว่า .90	.73	ไม่ผ่านเกณฑ์
- ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	น้อยกว่า .05	.142	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 6 พบว่าโมเดลตามสมมติฐานไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังจะเห็นได้จาก ผลการพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีทั้ง 4 ค่า ไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด นั่นคือ P value of χ^2 มีค่าสถิติเท่ากับ .00 เป็นค่าที่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าสถิติเท่ากับ .84 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าสถิติเท่ากับ .73 มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าสถิติเท่ากับ .142 มีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงมีการปรับเปลี่ยนโมเดล โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปร (modification indices) ซึ่งปรับเปลี่ยนโดยการตัดสัมพันธ์อิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก โดยพิจารณาจากค่า t ที่จะต้องมากกว่า หรือเท่ากับ 1.96 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือตัดสัมพันธ์อิทธิพลจาก DEMOGRAP ไปยัง PSYCOEM และ ตัดสัมพันธ์อิทธิพลจาก DEMOGRAP ไปยัง JOBSAT อีกทั้งยังมีการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร COMPETEN กับ MEANING 1 เส้น ผลการปรับโมเดลแสดงไว้ในภาพประกอบที่ 14 และผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 7

3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชยแดนภาคใต้ (หลังปรับโมเดล) แสดงไว้ในภาพประกอบที่ 14 และผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 7

ภาพประกอบที่ 14 โมเดลตามสมมติฐานหลังปรับโมเดล (ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน)



ตารางที่ 7 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมหลังปรับโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
- P value of χ^2	มากกว่า .05	.577	ผ่านเกณฑ์
- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	มากกว่า .90	.99	ผ่านเกณฑ์
- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	มากกว่า .90	.97	ผ่านเกณฑ์
- ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	น้อยกว่า .05	.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา นั่นคือ ค่า P value of χ^2 มีค่าสถิติ เท่ากับ .577 (มากกว่า .05) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าสถิติ เท่ากับ .99 (มากกว่า .90) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าสถิติเท่ากับ .97 (มากกว่า .90) และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าสถิติ เท่ากับ .000 (น้อยกว่า .05) ทำให้ได้โมเดลตามสมมติฐานที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มากที่สุด

เมื่อพิจารณาโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานของพัฒนากรใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ภาพประกอบที่ 14) พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงานมากที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง รองลงมาคือพลังอำนาจด้านจิตใจ และอันดับที่สามคือระดับงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .43 .33 และ .13 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน โดยผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23 นั่นคือพลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) อิทธิพลรวม (total effect) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพัฒนากร แสดงไว้ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากร

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรภายใน					
	PSYCOEM			JOBSAT		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
LEVEL	-	-	-	.13	-	.13
STRUCTEM	.71	-	.71	.43	.23	.66
PSYCOEM	-	-	-	.33	-	.33
R^2	.29			.34		

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานของพัฒนากร (JOBSAT) ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่าความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง (STRUCTEM) รองลงมา คือ พลังอำนาจด้านจิตใจ (PSYCOEM) และระดับงาน (LEVEL) เป็นอันดับสุดท้าย โดยตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพัฒนากรได้ร้อยละ 34

ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .43 แสดงว่าพัฒนากรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างสูงจะส่งผลให้พัฒนากรมีความพึงพอใจในงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน โดยผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .23 นั่นคือพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงานได้

ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .33 แสดงว่าพัฒนากรที่มีพลังอำนาจด้านจิตใจสูงจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง

ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากระดับงานเท่ากับ .13 แสดงว่าพัฒนากรที่มีระดับงานสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพัฒนากรที่มีระดับงานต่ำกว่า นั่นคือเป็นนักพัฒนาชุมชน 3-6 และ 6 มีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2-5

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ามีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเรียงลำดับความถี่ของปัญหาจากมากไปหาน้อย และมีค่าร้อยละของปัญหาที่คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบในแต่ละข้อ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แสดงไว้ในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ลำดับปัญหาในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้เรียงลำดับจากความถี่

ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่	ร้อยละ
มีการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยจึงต้องทำงานเร่งด่วน	166	70.64
งานเอกสารในสำนักงานมากเกินไป	163	69.36
งานที่มีลักษณะการสั่งการมีมาก	161	68.51
พัฒนากรมีจำนวนลดลง ในขณะที่มีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	146	62.13
บางงานไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัด/คำรับรองราชการได้	145	61.70
พัฒนากรมีการโยกย้ายเข้าออก	141	60.00
มีปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น	132	56.17
ไม่สามารถทำงานตามปรัชญา หลัก/กระบวนการพัฒนาชุมชนเนื่องจากเร่งรัดด้วยเวลา	130	55.32
เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	127	54.04
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่ได้รับไม่เป็นไปตามค่าใช้จ่ายจริง	123	52.34
อัตรากำลังพัฒนากรไม่เพียงพอ	120	51.06
เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับไม่ตรงตามค่าใช้จ่ายจริง	115	48.94
สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการ	115	48.94
ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	114	48.51
ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	101	42.98
ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	99	42.13
มีปัญหาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	97	41.28
พัฒนากรขาดความอบอุ่นเนื่องจากอยู่ต่างถิ่น	87	37.02
ขาดยานพาหนะของสำนักงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	74	31.49
ไม่ได้รับการอบรมที่ตอบสนองงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	67	28.51
การปรับระดับ/เลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรม	67	28.51

ตารางที่ 9 (ต่อ) ลำดับปัญหาในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้เรียงลำดับจากความถี่

ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่	ร้อยละ
มีปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน	49	20.85
พัฒนากรขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	45	19.15
มีปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากเรื่องความแตกต่างของศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภาษาของคนในชุมชน	31	13.19
มีปัญหาความแตกต่างทางความคิดของคนในชุมชนกับพัฒนากร	22	9.36
พัฒนากรขาดมนุษยสัมพันธ์	10	4.26

จากตารางที่ 9 พบว่าปัญหาที่พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้กล่าวถึงมากที่สุด (ร้อยละ 70.64) คือปัญหาเรื่องการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยจึงต้องทำงานเร่งด่วน ข้อเสนอแนะในการทำงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยในช่วงเวลาสั้นๆ คือควรกำหนดนโยบายหลักของกรมฯ ให้ชัดเจนและทำอย่างต่อเนื่อง ให้มีการยึดมั่นนโยบายของกรมฯ ไม่ใช่เพียงตอบสนองความต้องการของนักการเมืองเท่านั้น

ปัญหาลำดับที่สอง (ร้อยละ 69.36) คือปัญหาเอกสารในสำนักงานมากเกินไป ปัญหาที่พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้พบ คือระบบการรายงานผลการปฏิบัติที่มีความซ้ำซ้อน ประกอบกับเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์มีไม่เพียงพอต่อการรองรับการทำงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ทั้งยังส่งผลกระทบต่อการทำงานในพื้นที่ คือทำให้ไม่สามารถลงพื้นที่ได้เท่าที่ควร ข้อเสนอแนะในการทำงาน คือควรให้มีการรับเจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงานในสำนักงาน ให้มีการบูรณาการการทำงานที่มีลักษณะเดียวกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน และให้มีการใช้ระบบ IT ในการเก็บเอกสาร

ปัญหาลำดับที่สาม (ร้อยละ 68.51) คืองานที่มีลักษณะการสั่งการมีมากจนบางครั้งทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดรายละเอียดในการสั่งการในเรื่องนั้น ๆ หรือขาดรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่ต้องมีการติดต่อประสานงาน จึงควรสร้างงานที่เป็นกระบวนการไม่ใช่เป็นการสั่งการเพียงอย่างเดียว ควรลดงานตามคำสั่งหรืองานที่มอบหมายพิเศษให้น้อยลง ซึ่งเป็นงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ของกรมฯ โดยเฉพาะงานเร่งด่วน อยากให้มีการดูความ

น่าจะเป็นในการสั่งการนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ในการจะทำงานให้ทันกับห้วงเวลาที่มีการสั่งการมา

ปัญหาที่รองลงมา ได้แก่ ปัญหาพัฒนากรมีจำนวนลดลง ในขณะที่มีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงควรมีการแบ่งภารกิจให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกับพัฒนากรส่วนท้องถิ่น ควรมีการเพิ่มอาสาสมัครพัฒนาชุมชนและจัดสวัสดิการให้อาสาสมัครพัฒนาชุมชน ควรจัดสรรอัตรากำลังพัฒนากร 1 คน ต่อ 1 ตำบล ให้มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้พัฒนากรทำงานเป็นทีม และอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ และลดงานที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นลง

ปัญหาบางงานไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัด/คำรับรองราชการได้ ควรมีการปรับงานให้มีการกำหนดตัวชี้วัด/คำรับรอง โดยตัวชี้วัดต้องกำหนดจากงานพัฒนาชุมชน แยกงานของหน่วยงานให้ชัดเจนตามคำรับรอง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเชิงคุณภาพมากขึ้น

ปัญหาพัฒนากรมีการโยกย้ายเข้าออก มีข้อเสนอแนะว่าในการบรรจุแต่งตั้งพัฒนากรลงปฏิบัติงานในพื้นที่ควรยึดภูมิลำเนาเป็นหลัก หากเป็นไปได้ควรจัดคนในพื้นที่ให้มากที่สุด เพื่อจะได้ไม่มีการขอย้ายออกนอกพื้นที่ ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2-4 ปี จึงให้มีการโยกย้าย นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงาน และการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามากขึ้น และมีการดูแลเรื่องสวัสดิการ ทั้งต่อพัฒนากรเอง และต่อครอบครัวด้วย เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น เนื่องจากบางหน่วยงานไม่มีบุคลากรในระดับอำเภอจึงมีการประสานให้พัฒนากรช่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ให้บ่อยครั้ง ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น จึงควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานที่ทำงานในพื้นที่ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอ กำหนดขอบเขตภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน รัฐบาลควรให้ความสำคัญที่จะต้องมีบุคลากรระดับอำเภอสำหรับงานที่สำคัญกับประชาชน เช่น ประชาสงเคราะห์อำเภอ เจ้าหน้าที่กองทุนหมู่บ้านระดับอำเภอ และควรสนับสนุนงานหลักของพัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยต้องไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น

ปัญหาการไม่สามารถทำงานตามปรัชญา หลัก/กระบวนการพัฒนาชุมชนเนื่องจากเร่งรัดด้วยเวลา เนื่องจากงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องอาศัยบริบทของชุมชนเป็นพื้นฐาน ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม งานพัฒนาชุมชนต้องอาศัยห้วงระยะเวลาทำความเข้าใจ ต้องใช้หลักปฏิบัติสัมพันธ์ และสร้างศรัทธา จึงจะได้คน แล้วได้งาน การทำงานบางอย่างต้องใช้ระยะเวลาอันผลลัพธ์จึงจะเป็นรูปธรรม การทำงานในหลาย ๆ งานภายในระยะเวลาจำกัดผลลัพธ์มักจะไม่มีประสิทธิภาพ งานที่ต้องทำกับชุมชนโดยเฉพาะด้านข้อมูลจะต้องใช้เวลามาก หากเร่งรัดด้วยเวลา จะทำให้ข้อมูลที่ได้ขาดคุณภาพ

ปัญหาเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนข้าราชการ และสวัสดิการให้เพิ่มมากขึ้น ให้สมดุลกับค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

ปัญหาค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่ได้รับไม่เป็นไปตามค่าใช้จ่ายจริง ควรมีการเบิกจ่ายค่าเดินทางตามค่าใช้จ่ายจริง/จ่ายตามระยะทางที่เดินทาง

อัตรากำลังพัฒนากรไม่เพียงพอ ควรให้มีพัฒนากรเต็มทุกพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกปฏิบัติงานของพื้นที่ตำบลนั้น ๆ โดยเพิ่มอัตรากำลังจากส่วนกลาง หรือการเพิ่มอัตราของอาสาพัฒนาชุมชน (อสพ.) หรืออีกแนวทางหนึ่งคือ ต้องรู้จักทำงานระบบเครือข่ายตำบล เพื่อลดปัญหาอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอลงไปบ้าง

ปัญหาเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับไม่ตรงตามค่าใช้จ่ายจริง และปัญหาสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งทั้งสองปัญหาคิดเป็นร้อยละที่เท่ากันนั้น ในข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาก็มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน คือ ให้รัฐบาลทบทวนเรื่องเงินเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการของพัฒนากร ซึ่งมีข้อเสนอว่าควรมีการปรับให้สามารถเบิกจ่ายได้ตามค่าใช้จ่ายจริง ควรสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรเพิ่มสวัสดิการช่วยภริยาสังคม เพิ่มสวัสดิการให้กับข้าราชการจังหวัดชายแดนใต้มากขึ้น เพราะสถานการณ์การเสี่ยงภัยของข้าราชการพลเรือนมีน้อยกว่าตำรวจ ทหาร และขอให้ตั้งสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าพาหนะ เป็นต้น

การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งบางพื้นที่ห่างไกล และเหตุการณ์ไม่ปกติ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยเริ่มจากสำนักงาน โดยผู้บังคับบัญชา ควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ควรมีความยุติธรรม ให้ความทัดเทียมกันในทุกระดับ และควรเพิ่มสวัสดิการให้ใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่น ๆ

ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ กระจกฯ ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพิ่มเติม

ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการติดตามประเมินผลมีภารกิจมากขึ้น จึงไม่สามารถติดตามผลอย่างต่อเนื่องจึงน่าจะลดภารกิจที่ไม่จำเป็นลงให้เหมาะสมกับเวลา และอัตรากำลังที่มีไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างทีมงาน/แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละงานให้ชัดเจน สร้างเครื่องมือในการติดตามผล กำกับ และสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง

มีปัญหาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ควรให้มีการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยี

สมัยใหม่เป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ให้พัฒนากรฝึกรอบมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้งาน และควรมีการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่หน่วยงานอย่างเพียงพอ

ปัญหาพัฒนากรขาดความอบอุ่นเนื่องจากอยู่ต่างถิ่น ควรพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง/สนับสนุนให้มีนโยบายให้พัฒนากรได้ทำงานในภูมิลำเนาของตนเองเพื่อให้อยู่ใกล้ครอบครัว หรือการแต่งตั้งโยกย้ายควรแต่งตั้งตามหนังสือแสดงความจำนง หรืออีกแนวทางหนึ่งที่ควรพิจารณาคือการสร้างสังคมในการทำงานให้น่าอยู่ ลดความเหลื่อมล้ำในสิทธิและความเป็นธรรมของผู้อื่นลง โดยเฉพาะการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความเสี่ยงสูง การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นมีความสำคัญมาก

ปัญหาการขาดยานพาหนะของสำนักงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการจัดระบบในการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อกัน วางแผนการใช้รถสำนักงาน กำหนดแผนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ล่วงหน้า ชัดเจน หรือหากมีความจำเป็นก็ต้องใช้รถส่วนตัว เพื่อให้งานสำเร็จคล่องตามเวลาที่กำหนด

ปัญหาในลำดับต่อจากนี้เป็นสองปัญหาที่มีค่าความถี่เท่ากัน ซึ่งได้แก่ ปัญหาไม่ได้รับการอบรมที่ตอบสนองงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และปัญหาการปรับระดับ/เลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรม ในส่วนของปัญหาแรกที่กำลังกล่าวถึงนั้น มีการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ และมีระยะเวลาการฝึกอบรมที่เหมาะสม ให้มีวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม โดยมีการสำรวจความต้องการในด้านการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนของปัญหาการปรับระดับ/เลื่อนตำแหน่งที่ไม่เป็นธรรมนั้น ควรปรับเปลี่ยนการประเมินโดยการพิจารณาจากผลงาน เพื่อลดปัญหาระบบอุปถัมภ์ให้น้อยลง

ปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีสถานการณ์ความไม่ปลอดภัย ในบางพื้นที่มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ซึ่งในกรณีเช่นนี้พัฒนากรต้องระวังเป็นอย่างมากเวลาเข้าไปในพื้นที่ การเป็นคนใหม่ในพื้นที่ คนในชุมชนถือว่าเป็นคนแปลกหน้าต้องมีการเรียนรู้ ต้องสร้างความสัมพันธ์ ต้องเข้าถึงคนในชุมชน การสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในชุมชนเกี่ยวเนื่องถึงเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน ดังนั้น บางครั้ง/บางพื้นที่จะขาดความร่วมมือเนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจให้ถูกต้องในบางเรื่อง จึงต้องอาศัยเวลา ความจริงใจในการทำงาน การสร้างความเข้าใจเพื่อให้คนในชุมชนร่วมรับรู้ มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ จะนำไปสู่ความร่วมมือที่ดี

ปัญหาพัฒนากรขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาคือ เพิ่มระยะเวลาและหลักสูตรในการฝึกอบรม เช่น เพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม

หลักสูตรก่อนประจำการ และควรให้มีการจัดการอบรมเพื่อเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้น

มีปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากเรื่องความแตกต่างของศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภาษาของคนในชุมชน จึงควรให้ความสำคัญในหลักศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ของกันและกันก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และควรมีการส่งเสริมให้พัฒนากรที่ไปปฏิบัติงานได้มีโอกาสศึกษาประเพณีวัฒนธรรม ภาษาท้องถิ่นที่มีความจำเป็นต้องใช้

และในปัญหาสองลำดับสุดท้ายคือปัญหาเรื่องความแตกต่างทางความคิดของคนในชุมชนกับพัฒนากร และปัญหาพัฒนากรขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวดังต่อไปนี้ ปัญหาความแตกต่างทางความคิดของคนในชุมชนกับพัฒนากร ปัญหานี้เป็นปัญหาที่ถูกกล่าวถึงในอัตราที่น้อย ทั้งนี้เพราะ การทำงานพัฒนาชุมชน ต้องใช้หลักการเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และประโยชน์ที่ได้ต้องตกอยู่ที่ประชาชน ซึ่งทุกคนสามารถร่วมกันคิดได้ ความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ใช่ความแตกแยก ดังนั้นหากเกิดปัญหาความคิดที่แตกต่าง จึงควรใช้วิธีการรับฟังกัน เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยน และให้ได้มาซึ่งแนวทางที่ดีที่สุด สำหรับปัญหาในลำดับสุดท้าย คือปัญหาพัฒนากรขาดมนุษยสัมพันธ์ จะเห็นว่าปัญหานี้มีเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปัญหาอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะ คนในชุมชนมองว่า พัฒนากรเป็นบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีที่สุดในบรรดาข้าราชการส่วนภูมิภาค ในส่วนของชุมชนยังยอมรับและรู้จักพัฒนากรมากกว่าเจ้าหน้าที่ส่วนอื่นในระดับภูมิภาค

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างส่งผลโดยตรงต่อพลังอำนาจด้านจิตใจ
2. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อพลังอำนาจด้านจิตใจ
3. พลังอำนาจด้านจิตใจส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน
6. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลโดยอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างส่งผลโดยอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 240 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.9

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง ที่วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร คือ 1) ความพึงพอใจในงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน 2) ตัวแปรพลังอำนาจด้านจิตใจ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ พลังอำนาจด้านจิตใจด้านผลกระทบ พลังอำนาจด้านจิตใจด้านศักยภาพ/ความสามารถ พลังอำนาจด้าน

จิตใจด้านความหมาย/ความสำคัญ และพลังอำนาจด้านจิตใจด้านความอิสระในการตัดสินใจ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านอำนาจและด้านโอกาส 4) ข้อมูลส่วนบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีทั้งหมด 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระดับงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วน อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะให้เติมคำตอบ **ตอนที่ 2** แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง โดยใช้แนวคิดของ Kanter (1997) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริงที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ซึ่งแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .18-.63 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .88 **ตอนที่ 3** แบบสอบถามพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยใช้แนวคิดของ Spreitzer (1995) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ซึ่งแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29-.73 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .90 **ตอนที่ 4** แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยใช้แนวคิดของ Spector (1997) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ซึ่งแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .19 - .64 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ .90

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11.5 และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับคืน 235 คน เป็นเพศชายร้อยละ 36.6 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 63.4 อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 42.27 ปี กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 82.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 15.41 ปี และส่วนใหญ่เป็นนักพัฒนาชุมชน 3-6 หรือ 6w ถึงร้อยละ 63.0

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเชิงผลของปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าโมเดลตามสมมติฐานก่อนการปรับโมเดล ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงมีการปรับแก้โมเดลเพื่อให้โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล โดยพบว่าความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง (STRUCTEM) รองลงมาคือ พลังอำนาจด้านจิตใจ (PSYCOEM) และระดับงานเป็นอันดับสุดท้าย โดยตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพัฒนากรได้ร้อยละ 34

ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .43 แสดงว่าพัฒนากรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างสูงจะส่งผลให้พัฒนากรมีความพึงพอใจในงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน โดยผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23 นั่นคือพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างกับความพึงพอใจในงานได้

ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากพลังอำนาจด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .33 แสดงว่าพัฒนากรที่มีพลังอำนาจด้านจิตใจสูงจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง

ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากระดับงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .13 แสดงว่าพัฒนากรที่มีระดับงานสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพัฒนากรที่มีระดับงานต่ำกว่า นั่นคือเป็นนักพัฒนาชุมชน 3-6 และ 6 มีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2-5

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้นมีหลายประเด็นด้วยกันซึ่งในสามลำดับแรกนั้น ได้แก่ ปัญหาเรื่องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยจึงต้องทำงานเร่งด่วน ข้อเสนอแนะในการทำงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยในช่วงเวลาสั้น ๆ คือควรกำหนดนโยบายหลักของกรมฯ ให้ชัดเจนและทำอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่นนโยบายกรมฯ ไม่ใช่เพียงตอบสนองความต้องการของนักการเมืองเท่านั้น รองลงมาคือปัญหาเอกสารในสำนักงานมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถลงพื้นที่ได้เท่าที่ควร ข้อเสนอแนะในการทำงาน คือควรให้มีการรับเจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงานในสำนักงาน ให้มีการบูรณาการในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน และให้มีการใช้ระบบ IT ในการเก็บเอกสาร และปัญหาในลำดับที่สามคือ ปัญหางานที่มีลักษณะการสั่งการมีมาก ซึ่งขาดรายละเอียดในการประสานงาน ควรสร้างงานที่เป็นกระบวนการไม่ใช่สั่งการเพียงอย่างเดียว

อภิปรายผล

จากโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงาน พบว่าตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพัฒนากรได้ร้อยละ 34 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้ามา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และระดับงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่าพลังอำนาจด้านจิตใจมีคุณสมบัติในการเป็นตัวแปรสื่อกลาง ซึ่งหลังจากการปรับโมเดลตามสมมติฐานให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .43 นั่นคือ พัฒนาการที่ได้รับอำนาจและได้รับโอกาสสูงจะทำให้พัฒนาการมีความพึงพอใจในงานสูง ทั้งนี้เพราะงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งแรงกาย แรงใจ และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย จะพบว่าค่าเฉลี่ยด้านการได้รับอำนาจและโอกาสของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูงพอสมควร และตัวแปรทั้งสองยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงด้วยเช่นกัน นั่นแสดงให้เห็นว่า พัฒนาการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างในระดับสูง ทั้งด้านอำนาจ ซึ่งพัฒนากรได้มีโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ได้ใช้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทั้งยังได้รับโอกาสการสนับสนุนในการทำงาน ทำให้พัฒนากรเกิดความภูมิใจ และรู้ถึงคุณค่าของตน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะนอกจากบทบาทภาระหน้าที่ของพัฒนากรซึ่งต้องเป็นคนที่เสียสละ ดังที่ ศักดิ์สิทธิ์ สละชีพ (2541: 21) ได้กล่าวว่า พัฒนาการไม่เหมือนกับข้าราชการประเภทอื่น ต้องมีลักษณะพิเศษที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ซึ่งควรจะต้องมีลักษณะดังนี้ 1) มีลักษณะที่เป็นคนได้รับการพัฒนาแล้วมากกว่าชาวบ้านที่เขาจะไปทำงานด้วย 2) พัฒนาการต้องเป็นผู้ที่เสียสละ เป็นนักบุญ ไม่หวังลาภยศจากงานที่ทำ แต่ทำเพื่อผลงานอย่างแท้จริง 3) มีลักษณะเข้ากับคนอื่นได้ง่าย เป็นกันเอง 4) มีความชำนาญในการพูดโน้มน้าวจิตใจคนให้เห็นคล้อยตามได้พอควร 5) พัฒนาการต้องมีความรอบรู้ด้านต่าง ๆ เพราะจะต้องช่วยชาวบ้านแก้ปัญหาต่าง ๆ เกือบทุกด้าน 6) มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ประชาชนหรือชาวบ้าน เพราะพัฒนากรต้องเป็นผู้แนะนำประชาชนด้วย 7) พัฒนาการจะต้องรู้ใจของชาวบ้านและข้าราชการอื่น ๆ ว่า เขาทำอะไรกันอย่างไรตามวัฒนธรรมของเขา เพราะจะทำให้สามารถพูดภาษาเดียวกันได้ ลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้พัฒนากรสามารถเข้ากับประชาชนและส่วนราชการอื่น ๆ ได้ ซึ่งนอกจากคุณสมบัติดังกล่าวที่กล่าวมาแล้ว การที่พัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องทำงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงมากกว่าพื้นที่อื่น จึงทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ และรู้ถึงคุณค่าของตนเอง จนทำให้เกิดเป็นความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sabiston และ Laschinger (Sabiston & Laschinger, 1995 อ้างถึงในรัตนา ลีอวานิช, 2539: 29) ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ได้รับทรัพยากร ตลอดจนได้รับโอกาส ถ้าบุคลากรในองค์กรได้รับอำนาจและโอกาสในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันกับองค์กร มีความพึงพอใจในงาน และมีความอิสระ สอดคล้องกับการศึกษาของ Radice (Radice, 1994 อ้างถึงในอดิพร ทองหล่อ, 2546: 7-8) ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ถ้าระดับอุปสรรคหรือระดับสิ่งกีดขวางที่รับรู้ได้ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของรัตนาลือวานิช (2539) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของนฤมลบุญสุด (2544: 92-94) เรื่องการได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าระดับต้น : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแช่แข็ง ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. พลังอำนาจด้านจิตใจส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานโดยมีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .33 นั่นคือ พัฒนาการที่มีพลังอำนาจด้านจิตใจด้านผลกระทบ พลังอำนาจด้านจิตใจด้านศักยภาพ/ความสามารถ พลังอำนาจด้านจิตใจด้านความหมาย/ความสำคัญ และพลังอำนาจด้านจิตใจด้านความมีอิสระในการตัดสินใจสูงจะทำให้พัฒนากรมีความพึงพอใจในงานสูง เพราะงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องเสียสละดังที่กล่าวไปข้างต้น นอกจากนี้ การทำงานกับคนในชุมชนทั้งการจัดเวทีต่าง ๆ การประชุม หรือการแก้ปัญหาข้อพิพาท พัฒนาการต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบ และต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ เพื่อให้คนในชุมชนเกิดความเชื่อถือศรัทธา และตัวพัฒนากรเองต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เชื่อว่าสิ่งที่ตนเองทำมีผลโดยตรงต่อชุมชน นั่นคือมีทั้งการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ทั้งจากตนเอง และผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดเป็นความพึงพอใจในงานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Thomas and Velthouse (1990) ; Spreitzer (1995) และ Christine et al. (1999 อ้างถึงในนิตยา สว่างวงศ์, 2545: 5) ที่ทำการศึกษาปัจจัยนำและผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า พลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยสนับสนุนว่าการพัฒนาพลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment) เป็นลักษณะที่พึงปรารถนาและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมต่อผู้บริหาร (upward influence) ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และการประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น (Hui, 1994 : Konczak, et al. : 2000 ; Spreitzer, 1992 , 1995a, 1996 ; spreitzer, et al. 1997 อ้างถึงใน วันชัย ธรรมศักดิ์, 2545: 4) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Fulford and Enz (1995 อ้างถึงในบุญเรือน ชุมแจ่ม, 2545: 2) พบว่า พลังอำนาจด้านจิตใจโดยเฉพาะด้านการรับรู้คุณค่าของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และพึงพอใจในงาน และการศึกษาของ Seibert, Kraimer and Crant (2001 อ้างถึงในบุญเรือน

ชุมแจ่ม, 2545 : 2) พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงาน และความพึงพอใจในอาชีพ

3. ระดับงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .13 หมายความว่าระดับงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูง นั่นคือนักพัฒนาชุมชน 3-6 หรือนักพัฒนาชุมชน 6 จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2-5 สอดคล้องกับการศึกษาของสมบัติ โยธาทิพย์ (2535, 96-99) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการดำรงตำแหน่งต่างกันมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (254, 138) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีระดับงานสูงมักจะมี ความพึงพอใจในงาน เพราะจะได้ค่าจ้างดี และมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย และงานมีเกียรติ ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เช่นเดียวกับพัฒนากรที่มีระดับงานสูง ซึ่งมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพัฒนากรที่มีระดับงานต่ำกว่า อาจเนื่องมาจากงานที่ต้องรับผิดชอบมีมากขึ้น ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้นในการทำงาน จึงเกิดเป็นความภาคภูมิใจ และประกอบไปด้วยความรู้สึกมีเกียรติในการเป็นข้าราชการ ดังนั้นจึงทำให้พัฒนากรที่มีระดับงานสูงกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่า

4. ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่าพลังอำนาจด้านจิตใจมีคุณสมบัติในการเป็นตัวแปรสื่อกลาง โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจไปสู่ความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23 สอดคล้องกับข้อเสนอแนะและผลการวิจัยที่ผ่านมาว่า พลังการทำงานด้านจิตใจเป็นลักษณะของการรู้คิด (cognitive) ของบุคคล ที่มีบทบาทคล้ายกับเป็นตัวกลั่นกรองหรือตัวเพิ่มปฏิริยา ก่อนที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกไป หลังจากได้รับสิ่งเร้าหรือประสบการณ์ใด ๆ เข้ามา (วันชัย ธรรมสังการ, 2545: 84) สอดคล้องกับการศึกษาของคองเกอร์และคานันโก (Conger and Kanungo, 1988) ได้ระบุพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 ประการที่อาจพิจารณาได้ว่าเป็นพฤติกรรมเพิ่มพลัง พฤติกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย 1) แสดงความเชื่อมั่นในตัวพนักงานและมีความคาดหวังสูงในผลการปฏิบัติงาน 2) ผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ให้อิสระในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากข้อจำกัดขององค์กร และ 4) สร้างเป้าหมายงานให้ชัดเจนและมีคุณค่า ซึ่งต่อมา ฮุย (Hui,

1994 อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ, 2545: 22) ระบุว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงาน โดยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเหล่านี้กับผลการปฏิบัติงานบางประการ โดยมีลักษณะทางจิตใจบางประการเป็นตัวแปรสื่อกลาง (mediator) และต่อมาคอนซ์ซัคและคณะ (Konczak, et al. 2000) ได้ศึกษาเพิ่มเติมโดยได้ขยายแนวคิดและสร้างองค์ประกอบของพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานขึ้นมาใหม่จำนวนหนึ่งและได้ทำการทดสอบคุณสมบัติขององค์ประกอบดังกล่าว พบว่า มีทั้งความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และมีความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎี (theoretical validity) กล่าวคือ ความสัมพันธ์กับแนวคิดพลังอำนาจด้านจิตใจ ตามที่โทมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas and Velthouse, 1990) เสนอไว้ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายพฤติกรรมต่อเนื่องบางประการ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของวันชัย ธรรมสังการ (2545) เรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล : การวัดและผลต่อเนื่อง ซึ่งพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับพฤติกรรมต่อผู้บริหารเชิงการใช้เหตุผล ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร โดยมีพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรสื่อกลาง คือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานมาก จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมต่อผู้บริหารเชิงการใช้เหตุผลมาก มีความพึงพอใจในงานมาก และมีความผูกพันในองค์กรมาก โดยผลนี้จะส่งผ่านพลังอำนาจด้านจิตใจของพนักงาน เช่นเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพลังอำนาจด้านจิตใจของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นั้นแสดงให้เห็นว่าพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับรู้ถึงพลังอำนาจด้านจิตใจซึ่งเป็นเหมือนตัวกลั่นกรองการรู้คิด/แรงกระตุ้น ให้เกิดการทำงานที่เต็มไปด้วยความภาคภูมิใจ และรู้สึกพอใจในการทำงานที่ผ่านกระบวนการรู้คิดนี้แล้ว

5. ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 132) ที่กล่าวว่ามิหลายงานวิจัยที่พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน การที่เพศของพัฒนากรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอาจเนื่องมาจากลักษณะงานของงานพัฒนาชุมชน ซึ่งไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงล้วนต้องทำงานตามกระบวนการการพัฒนาชุมชน ต้อง

ใกล้ชิดเอาใจใส่ในงานในชุมชนเท่ากัน พัฒนาการต้องเป็นผู้เสียสละอย่างแท้จริงจึงจะร่วมงานกับชุมชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นตัวแปรเพศจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากร

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 133) กล่าวว่า แม้อายุจะไม่มีผลต่อการทำงานเด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน การที่อายุของพัฒนากรไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานน่าจะเป็นเพราะว่าแม้ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานของพัฒนากรจะมีมากตามอายุแต่เนื่องจากลักษณะงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เรื่องของระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชฎานิส ผุดผ่อง (2550: 81) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทห้องเย็นโชติวัฒน์หาคใหญ่ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของเกียรติชัย ชันทองชัย (2548) เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 และ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานปรากฏว่าตัวแปรอายุส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของพิสมัย ฉายแสง (2540 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 8) ที่พบว่าตำแหน่งที่รับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ให้ผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของนฤมล บุญสุด (2544: 92-94) ซึ่งผลการศึกษา พบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานพัฒนาชุมชน เป็นงานที่ต้องมีการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานตลอดเวลา เพราะต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อม และบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้ตัวแปรระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะพัฒนากรทุกคนไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใดก็ต้องมีการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับงานและพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบด้วย

นอกจากนี้ในส่วนของตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานจากการวิจัยในครั้งนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542: 138) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูง มักจะมีความพึงพอใจในงาน จะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และงานก็มีเกียรติ เช่นเดียวกับการศึกษาของกานดา จันทร์เยี่ยม

(2538: 92) ที่พบผลสอดคล้องกับการศึกษาหลาย ๆ เรื่องที่ผ่านมา คือพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า เช่นเดียวกับนฤมล บุญสุด (2544: 92-94) ที่พบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติชัย ชันทองชัย (2548) พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานปรากฏว่าตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่งที่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งการที่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ผ่านมามาจะเป็นเพราะลักษณะของงานที่แตกต่างกัน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

6. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้นมีหลายประเด็นด้วยกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมามาในเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนากร จะแตกต่างกันอยู่บ้างในเรื่องลำดับปัญหาที่เรียงกันไว้ ซึ่งอาจเนื่องมาด้วยระยะเวลาที่ต่างกัน และพื้นที่ที่ต่างกัน ซึ่งปัญหาในลำดับแรก ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นปัญหาเรื่อง 1) มีการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยจึงต้องทำงานเร่งด่วน 2) ปัญหาเอกสารในสำนักงานมากเกินไป 3) ปัญหางานที่มีลักษณะการสั่งการมีมาก 4) ปัญหาพัฒนากรมีจำนวนลดลง ในขณะที่มีการกิจเพิ่มขึ้น 5) ปัญหาบางงานไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัด/คำรับรองราชการได้ 6) ปัญหาพัฒนากรมีการโยกย้ายเข้าออก 7) ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น เป็นต้น ซึ่งปัญหาหลัก ๆ ที่กองวิชาการและแผนงาน (2550: 12-15) ของกรมการพัฒนาชุมชนกล่าวไว้มีดังนี้ ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับพัฒนากร คือ ปัญหาเรื่องอัตรากำลังพัฒนากรผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอ อีกทั้งพัฒนากรมีจำนวนลดลง ในขณะที่มีการกิจเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของสุทธิคำพร บำราญ (2540: 32-37) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร : กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้สรุปปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนากรที่ผ่านมามีหลายประการ ได้แก่ 1) ปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างของศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภาษา 2) ปัญหาที่เกิดจากการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และยานพาหนะในการทำงานพัฒนากร 3) ปัญหาที่เกิดจากการมีพัฒนากรไม่เพียงพอ 4) ปัญหาพัฒนากรไม่อยู่ประจำหมู่บ้าน 5) ปัญหาด้านบุคลากร 6) ปัญหาพัฒนากรขาดมนุษยสัมพันธ์ 7) ปัญหาพัฒนากรขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และ 8) ปัญหาความแตกต่างระหว่าง

กระบวนการทางความคิดของชาวบ้านกับเจ้าหน้าที่/มีช่องว่างในการสื่อสาร สอดคล้องกับการศึกษาของ สมบัติ โยธาทิพย์ (2535: 99) ที่ทำการศึกษารื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนใต้ ได้สรุปและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปัญหาด้านเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และสวัสดิการ 2) ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง 4) ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากจังหวัด 5) ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น 6) ปัญหาการปฏิบัติงานที่สำนักงาน และ 7) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการทำงานของ พัฒนาการในอนาคต ในพื้นที่ความรับผิดชอบศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 8 และเขตที่ 6 ซึ่งพบว่าปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากรมีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ มีลักษณะงานที่มีการสั่งการมาก งานมากคนน้อยเร่งรัดด้วยเวลา ทำให้งานตามภารกิจไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบางกิจกรรมไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัดและเป็นคำรับรองปฏิบัติราชการได้ บุคลากรขาดความอบอุ่น อยู่ห่างไกล หย่าร้าง และค่าครองชีพสูง เกิดความซ้ำซ้อนในตำแหน่งพัฒนากรกรมการพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และเทศบาล อีกทั้งงานปรับเปลี่ยนตามนโยบายรัฐบาลต้องทำงานเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถคิดงานสร้างงาน และทำตามปรัชญา หลัก/กระบวนการพัฒนาชุมชนได้ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ขาดการประสานงาน การประสานข้อมูล และการติดตามผล (สุเมธ ทวนยก และสุนทร พลายนแก้ว, 2549 ; บุญมาก ช้างโสภา และจันทนา อธิยาจิริกุล, 2549: 123)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประการ ประการแรกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ และประการที่สองเป็นข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ จากผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยช่วยให้เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง หากผู้บังคับบัญชามองเห็นความสำคัญนี้ และสามารถจุดประกายให้ผู้บังคับขาดได้มีการส่งเสริมทั้งด้านอำนาจและโอกาสให้พัฒนากรมากขึ้น ก็จะส่งผลให้พัฒนากรเกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น อีก

ทั้งได้ทราบถึงความสำคัญของพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งมีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่า พลังอำนาจด้านจิตใจเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร อีกทั้งในส่วนของระดับงานที่ทำให้ทราบว่าพัฒนาการระดับสูงกว่าจะมีความพึงพอใจมากกว่า จึงควรหันมาให้ความสำคัญกับพัฒนาการที่มีระดับงานต่ำกว่าเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการเสริมสร้างทั้งพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และพลังอำนาจด้านจิตใจ เพื่อให้พัฒนาการทุกระดับได้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

ตลอดจนการทราบปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นข้อมูลสำคัญแก่ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนการบริหารงานทั้งในระดับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และเป็นข้อเสนอต่อการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับกรมได้ ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้มากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงให้งานพัฒนาชุมชนก้าวไปข้างหน้าได้ดียิ่งขึ้น

ปัญหาที่พบในการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นเหมือนภาพสะท้อนให้สำนักงานพัฒนาชุมชนทุกแห่งได้หันมามองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง และได้หาทางแก้ไข อีกทั้งเป็นเหมือนภาพที่จะสะท้อนไปยังกรมการพัฒนาชุมชน ที่จะได้รับทราบปัญหาในระดับพื้นที่ และจะได้มีแนวทางในการวางแผนส่งเสริมให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนได้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป และเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และพลังอำนาจด้านจิตใจได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในเรื่องรูปแบบการพัฒนาระบบเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างและพลังอำนาจด้านจิตใจต่อไป

2.2 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง พลังอำนาจด้านจิตใจ และระดับงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 34 จึงมีข้อเสนอแนะว่าน่าจะมีการศึกษาคำแปรอื่น ๆ ที่น่าจะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในโอกาสต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. 2547. การปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานในความรับผิดชอบของ
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด. ที่ 245/2547. วันที่ 20 พฤษภาคม.
- กองวิชาการและแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. 2546. แผนยุทธศาสตร์
กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2547-2551. กรุงเทพฯ : หจก.บางกอกบลิ๊อค.
- กองวิชาการและแผนงาน. 2550. รูปแบบการทำงานของพัฒนากรในอนาคต 1-10 ปี (พ.ศ. 2550-
2560). วารสารพัฒนาชุมชน. ปีที่46 ฉบับที่ 1 : 12-15.
- กอบกุล พิไลพันธุ์พุกฤษ์. 2545. “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี.”
ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- กานดา จันทร์แยม. 2538. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- เกียรติชัย ชันทองชัย. 2548. “การศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองกำกับการ 4 และ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง.” วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โปรแกรมวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์.
- จักรพงษ์ สุขสำราญ. 2546. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทธานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏ
พระนครเหนือ.
- ชญานิส ผุดผ่อง. 2550. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทห้องเย็น โชติวัฒน์
หาดใหญ่ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ชนเนษฎ์ มีแสง. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยณรงค์ สีหะ. 2544. “การสร้างเสริมอำนาจให้พนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ยางอุตสาหกรรม จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยประเสริฐ สินศุภรัตน์. 2541. “ผลของการกำหนดเป้าหมายที่มีผลต่อผลิตภาพและความ พึงพอใจในงานของพนักงานรายวัน : ศึกษากรณี บริษัท บี.แอล.ฮั่ว จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ และคณะ. มปป. การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัทเคล็ดไทย จำกัด.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลอิสระ สถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล บุญสุด. 2544. “การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้า งานระดับต้น : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแช่แข็ง” ปรินญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นันทเดช ย้อยนวล. 2541. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนา ชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิตยา สว่างษ์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การ เสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและ พยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิรมล คำพะซึก. 2541. “ความพึงพอใจของแม่บ้านเกษตรกรต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2544. การเสริมสร้างอำนาจ : ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 8(1-3) : 1-9.
- บุญมาก ช่างโสภะ และจันทนา อธิยาจิริกุล. 2549. “รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการทำงานของพัฒนากรในอนาคต ในพื้นที่ความรับผิดชอบศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 6.” กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ประเสริฐ อนุวรรณ. 2546. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- พิสมัย ฉายแสง. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุคล ทองตัน. 2547. **ผลของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยุทธ ไถยวรรณ. 2545. **พื้นฐานการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รัตนา ลีวานิช. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้.” ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรรณารถ แสงมณี. 2543. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์.
- วันชัย ธรรมสังการ. 2545. “พฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล : การวัดและผลต่อเนื่อง.” **ปริญาวิทยาสาตรคุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.
- วิชัย แหวนเพชร. 2544. **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ธรรมกมล.
- วินัย พลสิทธิ์. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**.
- ศักดิ์สิทธิ์ สละชีพ. 2541. “คุณลักษณะของพัฒนากรในภาคกลางตามทัศนะของพัฒนากรอำเภอและนักวิชาการพัฒนาชุมชน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา (เน้นสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร**.
- สมชาย บุญศิริเกสัช. 2545. “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**.
- สมบัติ โยธาทิพย์. 2535. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**.
- สมยศ นาวิการ. 2535. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายสมร เฉลยกิตติ. 2544. “ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ.” **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อ้างถึงในนิตยา สง่าวงษ์**.
2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

- โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิคำพร บำราญ. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร : กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัด
ปัตตานี.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. มาเป็นผู้นำที่ “EMPOWERMENT” กันเถอะ. (ออนไลน์) เข้าถึง
ได้จาก : <http://suthep.ricr.ac.th/leader29.doc> (3 ธันวาคม 2550).
- สุเมธ ทวนยก และสุนทร พลายแก้ว. 2549. “รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการทำงานของพัฒนา
กรในอนาคต ในพื้นที่ความรับผิดชอบศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต
ที่ 8.” กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- อดิศักดิ์ มาศยคง. 2536. “ขวัญกำลังใจของพัฒนากรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อดิพร ทองหล่อ. 2546. “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรม
ราชชนก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์ แก้วอินทร์. 2544. “รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.”
ปัตตานี : สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรณิช ญาณศิริ. 2539 “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)”
ปริญญาโท สาขาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ ประสานมิตร. อ้างถึงใน จักรพงษ์ สุขสำราญ. 2546. “ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทฮานา
เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนครเหนือ.
- Andrew, Dubrin J. 1984. **Foundations of Organizational Behavior.** Englewood Cliffs, N.
J. : Prentice-Hall, Inc. อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ. 2541.
พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

- Bluedorn, A. C. 1982. A Unified Model of Turnover from Organization. **Human Relations**. 35 : 135-153. อ้างถึงในอารีย์ แดงอุทัย. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bollen, K. A. 1989. **Structural Equations with Latent Variables**. New York : John Wiley & Sons. อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Chanly, p. S. 1992. Empowerment through teaching. **Journal of Nursing Education**. 31 (March) : 117-120. อ้างถึงในรัตนา ลือวานิช. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้.” ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Christine, S. K., Wayne, B. R., Jason, C. S. and Eric, A. G. 1999. Antecedents and Outcomes of Empowerment. **Group & Organization Management**. 24(1) : 71-91. อ้างถึงใน นิตยา สง่าวงษ์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.” ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Conger, J. A. and Kanungo, Robindra N. 1988. The Empowerment Process : Integrating Theory and Practice. **Academy of Management Review**. 13(3) : 471-482.
- Cronbach, Lee J. 1970. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Publishers.
- Davis, R, E. 1992. The Strongest Women : Exploration of Inner Resources of Abused Women. **Qualitative Health Research**. 12(9) : 1248-1263.

- Edwin, Locke A.. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in Marwin D. Dunnette, ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand McNally. อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Feldman, Daniel C. and Arnold, Hugh J. 1989. **Managing Individual and Group Behavior in Organization**. Singapore : McGraw-Hill. อ้างถึงใน จักรพงษ์ สุขสำราญ. 2546. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทชานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนครเหนือ.
- Fulford, M. D. and Enz, C. A. 1995. The impact of empowerment on service employees. **Journal of Management Issues**. 7(2) : 161-175 อ้างถึงในบุญเรือน ชุมแจ่ม. 2545. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทในการทำงาน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์." วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Gibson, C. H. 1991. A Concept Analysis of Empowerment. **Journal of Advance Nursing** 16 : 354-361. อ้างถึงใน อติพร ทองหล่อ. 2546. "รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Gilmer, Vonhaller B. 1971. **Industrial and Organization Psychology**. New York : McGraw Hill.
- Good, C. V. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book Companies.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2) : 159-170. อ้างถึงใน วันชัย ธรรมสัง การ. 2545. "พฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล : การวัดและผลต่อเนื่อง." ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหา วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Harrell, Thomas W. 1964. **Industrial Psychology**. Oxford : IBM Publishing.

- Havey, Thomas R. & Drolet, Bonita. 1994. **Building Team, Building People : Expanding the Fifth Resource**. Landcaster : Technomic Publishing. อ้างถึงใน วินัย พลสิทธิ์. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. B. 1993. *The Motivation to work*. New Brunswick : Traction. อ้างถึงใน นิตยา สง่าวงษ์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Heslin, P. A. 1999. Boosting empowerment by developing self-efficacy. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 37 (1) : 52 อ้างถึงใน บุญเรือน ชุ่มแจ่ม. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทในการทำงาน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ หรือผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hokanson, H. 1992. Empowerment in Nursing Education : A Concept Analysis and Application to Philosophy, Learning and Instruction, **Journal of Advance Nursing**. 17(May) : 610. อ้างถึงใน อติพร ทองหล่อ. 2546. “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hui, Chun. 1994. “Effect of Leader Empowerment Behaviors and Follower’s Personal Control, Voice and Self-Efficacy on In-Role and Extra-Role Performance : An Extension and Empirical Test of Conger and Kanungo’s Empowerment Process Model.” Dissertation Thesis Ph.D. Bloomington : Indiana University. Photocopied. อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ. 2545. “พฤติกรรมของ

ผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล : การวัดและผลต่อเนื่อง.”
 ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Kanter, R. M. 1979. Power Failure in Management Circuits. **Harvard Business Review**. 57(4) : 65-75. อ้างถึงใน วันดดา หมวดเอียด. 2550. “รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Kanter, R. M. 1977. **Men and Women of The Corporation**. New York : Basic Books. อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลยมงคล. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kanter, R. M. 1997. **Frontiers of Management**. USA : A Harvard business review boob. อ้างถึงในนิตยา สง่าวณิช. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kinlaw, J. H. 1995. The practice of empowerment. Hampshire, England : Gower.
- Konczak, Lee J., Stelly, Damlan J. and Trusty, Michael L. 2000. Defining and Measuring Empowering Leader Behaviors : Development of an Upward Feedback Instrument. **Educational and Psychological Measurement**. 60(2) : 301-313. อ้างถึงในวันชัย ธรรมสัจการ. 2545. “พฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล : การวัดและผลต่อเนื่อง.” ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. and Shamain, j. 2001. Promoting Nurse' Health : Effect of Empowerment on Job and Work satisfaction. **Nursing Economic.** 19(2) : 42-52. อ้างถึงใน นิตยา สว่างษ์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Lindeman, R. H., Merenda, P. E. and Gold, R. Z. 1980. **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis.** Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company. อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Maslow, Abraham H. 1987. **Motivation and Personality.** 3rd ed. New York : Harper & Row. อ้างถึงใน นิตยา สว่างษ์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.” ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Newstrom and Davis : 1997 อ้างถึงในยุคล ทองตัน. 2547. **ผลของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Sabiston, J. A. and Laschinger, H. K. S. Staff nurse work empowerment and perceived autonomy. **JONA** 25 (September 1995) : 42-50. อ้างถึงใน รัตนา ลีวานิช. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้.” ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Santos, J. R. A. 1999. **Cronbach's Alpha: A Tool for Assessing the Reliability of Scales.** (Online) Available: <http://www.joe.org/joe/1999april/t3.php> (May 30, 2007.)
- Saris, W. E. and Stronkhorst, L. H. 1984. **Causal Modelling in Nonexperimental Research : an Introduction to the LISREL Approach.** Amsterdam : Sociometric Research Foundations. อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. and Crant, J. M. 2001. What do proactive people do a longitudinal model linking proactive personal and career success. **Personnel Psychology.** 54 : 845-874. อ้างถึงในบุญเรือน ชุมแจ่ม. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทในการทำงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Spreitzer, G. M. 1992. “When Organization Dare : The Dynamics of Individual Empowerment in The Workplace.” Thesis Ph.D. Ann Arbor : The University of Michigan. Photocopied. อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ. 2545. “พฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล : การวัดและผลต่อเนื่อง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Spreitzer, G. M. 1995. A Empirical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment In the Workplace. **American Journal of Community Psychology.** 23(5) : 601-629.
- Spreitzer, G. M. 1995a. Psychological Empowerment in the Workplace : Dimentions, Measurement, and Validation. **Academy of Management Journal.** 38(5) : 1442-1465. อ้างถึงในวันชัย ธรรมสังการ. 2545. “พฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล : การวัดและผลต่อเนื่อง.” วิทยานิพนธ์

ศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Tebbitt, B. V. 1993. Demystifying organizational empowerment. **Journal of Nursing Administration**. 23(1) : 18-23. อ้างถึงในนิตยา สง่างษ์. 2545.
- “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำกร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำกร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Thomas, Kenneth W. and Velthouse, Betty A. 1990. Cognitive Elements of Empowerment : An “Integrative” Model of Intrinsic Task Motivation. **Academy of Management Review**. 15(4) : 666-681.
- Vroom, Victor H. 1964. **Work and Motivation**. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Weiss, D. J. 1972. Canonical Correlaton Analysis in Counseling Psychology. **Journal of Counseling Psychology**. 19 : 241-252. อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538.
- ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Wu. & Yueh Yun. 1994. Relationships Among Teacher’s perception of Empowerment Job Satisfaction and Organizational commitment in Public Schools. [on-line]. 148, Full Citation & Abstract from : File : DAI-A 55/09, p.2679, Mar 1995. อ้างถึงในอารีย์ แดงอุทัย. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ดร.วิริณีย์ กิตติพิชัย คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องโมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจ
ต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เลขที่แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญแก่ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนการบริหารงาน และการส่งเสริมในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งผลักดันให้หน่วยงานอื่น ๆ มองเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้การทำงานในทุกภาคส่วนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ชุมชนพัฒนา จังหวัดพัฒนา และประเทศพัฒนาต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพลังอำนาจด้านจิตใจ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงาน

การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด คำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใด ๆ นอกจากนำเสนอข้อมูลในลักษณะภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดเพื่อความถูกต้องของการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

นัยนา มากแก้วกุล

ตอนที่ 1**แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปี

5. ระดับงาน

นักพัฒนาชุมชน 3-6 หรือนักพัฒนาชุมชน 6 ว

เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน 2-5

ตอนที่ 2

แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความที่ตอบ จริงที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
ข้อความที่ตอบ ค่อนข้างจริง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
ข้อความที่ตอบ ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
ข้อความที่ตอบ ค่อนข้างไม่จริง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
ข้อความที่ตอบ ไม่จริงที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1.	ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ท่าน.....
2.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน.....
3.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....
4.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตัวของท่านเอง.....
5.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตัวของท่านเอง.....
6.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อให้ท่านได้แก้ไข/ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น.....
7.	ผู้บังคับบัญชาให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานแก่ท่าน.....
8.	ผู้บังคับบัญชายอมรับในข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของท่าน.....
9.	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่านเมื่อท่านมีอุปสรรค/ปัญหาในการปฏิบัติงาน.....

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
10.	ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย.....
11.	ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านทักษะความชำนาญ/ความรู้ในการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา.....
12.	ท่านได้รับทราบรายงานการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จเพื่อศึกษาเทคนิคจากการดำเนินงานของโครงการนั้น ๆ
13.	ท่านได้รับทราบข่าวสารด้านนโยบายของหน่วยงานได้อย่างทันเหตุการณ์.....
14.	ท่านได้รับทราบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน.....
15.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกกาลเทศะ.....
16.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม/ยุติธรรม.....
17.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละโครงการ.....
18.	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน.....
19.	หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ.....
20.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ.....

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
21.	ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามที่ท่านต้องการ.....
22.	ท่านมีโอกาสทดลองงานเพื่อรับงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น.....
23.	ผู้บังคับบัญชามีมติส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....
24.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความสามารถของท่าน.....
25.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
26.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น.....
27.	ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและนอกหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน.....
28.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการหมุนเวียนงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้งานเท่า ๆ กัน.....
29.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....
30.	หน่วยงานของท่านมีประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีผลงานดีเด่น.....
31.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา.....
32.	ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน
33.	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการทำงานแก่ท่าน
34.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามพลังอำนาจด้านจิตใจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความที่ตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
ข้อความที่ตอบ เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
ข้อความที่ตอบ ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
ข้อความที่ตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
ข้อความที่ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จของงาน ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน.....
2.	ท่านสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการทำงานของท่านได้.....
3.	ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพผลงานที่ทำ ได้ว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด.....
4.	ผลงานในหน่วยงานจำนวนมากที่เป็นผลจาก การปฏิบัติงานของท่าน.....
5.	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้.....
6.	ท่านมีทักษะในการทำงานพัฒนาชุมชนเป็น อย่างดี.....
7.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ.....
8.	ท่านมั่นใจในศักยภาพของท่านที่จะทำงาน ร่วมกับคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี.....
9.	งานที่ท่านทำมีความหมายต่อคนในชุมชน.....

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10.	ท่านถือกลไกสำคัญที่จะทำให้งานพัฒนาใน ชุมชนประสบความสำเร็จ.....
11.	งานที่ท่านทำมีความหมายต่อตัวท่าน.....
12.	ท่านมีความภูมิใจในการทำงานพัฒนาชุมชน....
13.	ท่านมีอิสระที่จะคิดริเริ่มโครงการพัฒนาต่าง ๆ ขึ้นในชุมชน.....
14.	ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองว่าจะ ปฏิบัติงานอย่างไร.....
15.	ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในการทำงาน.....
16.	ท่านมีอิสระในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่ชุมชน.....

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าตรงกับความรู้สึกของท่านในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน ได้ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| ข้อความที่ตอบ มากที่สุด | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5 |
| ข้อความที่ตอบ มาก | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4 |
| ข้อความที่ตอบ ปานกลาง | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3 |
| ข้อความที่ตอบ น้อย | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2 |
| ข้อความที่ตอบ น้อยที่สุด | ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1 |

1. ท่านพอใจกับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำอยู่

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
5. ท่านพอใจกับเกณฑ์การเลื่อนขั้นที่มีอยู่
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
6. ในหน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การเลื่อนขั้นที่ยุติธรรม
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
7. เมื่อมีผู้กระทำผิดทุกคนจะได้รับโทษตามเกณฑ์ที่วางไว้อย่างยุติธรรม
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
8. ในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถ
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเทคนิคการแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่เข้าใจได้ง่าย
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
13. ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
14. ท่านได้หยุดงานตามวันหยุดที่ราชการกำหนด
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

15. ท่านสามารถทำได้ตามระเบียบที่กำหนดไว้
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
16. ท่านพอใจต่อสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
17. ท่านได้รับความไว้วางใจจากคนในชุมชน
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
18. ท่านได้รับคำชมเชยจากคนในชุมชน
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
19. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
20. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
21. หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีขอบเขตที่แน่นอน
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
22. ท่านพอใจกับขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานท่าน
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
23. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อส่วนรวม
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
24. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
25. ท่านมีโอกาสพบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

26. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

27. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

28. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่าน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

29. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

30. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

31. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

32. ระบบส่งหนังสือราชการภายในหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็ว

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

33. ท่านสามารถรับทราบข่าวสารภายในหน่วยงานของท่านได้อย่างครบถ้วน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

34. มีการตีพิมพ์ข่าวสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบข่าวสารได้ทันเวลา

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

35. การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการท่านทำให้มีโอกาสนปรึกษาหารือเรื่องการทำงานกันมากขึ้น

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 5

แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับปัญหาในการปฏิบัติที่ท่านประสบอยู่หรือไม่ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบว่าใช่ หรือไม่ใช่ หากข้อความใดตอบว่าใช่ ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร ให้ท่านเติมคำตอบลงในช่องว่างที่กำหนดไว้

1. อัตรากำลังพัฒนาการไม่เพียงพอ

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

2. พัฒนาการมีจำนวนลดลง ในขณะที่มีภารกิจเพิ่มขึ้น

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

3. พัฒนาการมีการโยกย้ายเข้าออก

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

4. พัฒนาการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

5. พัฒนาการขาดความอบอุ่นเนื่องจากอยู่ต่างถิ่น

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

6. มีปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

7. มีปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากเรื่องความแตกต่างของศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภาษาของคนในชุมชน

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

8. มีปัญหาความแตกต่างทางความคิดของคนในชุมชนกับพัฒนาการ

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

9. พัฒนาการขาดมนุษยสัมพันธ์

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

10. เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

11. เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับไม่ตรงตามค่าใช้จ่ายจริง

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

12. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่ได้รับไม่เป็นไปตามค่าใช้จ่ายจริง

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

13. สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

14. มีปัญหาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

15. ขาดยานพาหนะของสำนักงานที่จะใช้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

16. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

17. ไม่ได้รับการอบรมที่ตอบสนองงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

18. งานเอกสารในสำนักงานมากเกินไป

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

19. การปรับระดับ/เลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรม

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

20. มีปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

21. งานที่มีลักษณะการสั่งการมีมาก

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

22. บางงานไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัด/คำรับรองราชการได้

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

23. มีการปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อยจึงต้องทำงานเร่งด่วน

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

24. ไม่สามารถทำงานตามปรัชญา หลัก/กระบวนการพัฒนาชุมชนเนื่องจากเร่งรัดด้วยเวลา

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

25. ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

26. ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ใช่ ไม่ใช่

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

27. ปัญหาอื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

28. ปัญหาอื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

29. ปัญหาอื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....

.....

30. ปัญหาอื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ).....
ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหานี้คือ.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งค่ะ



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0521.1.1102/๒๕๕๑

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

15 ถนนกาญจนวนิช

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

15 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบประเมินเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด และตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ ชั้นปีที่ 3 ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รศ.ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร.อิศรภรณ์ รินโรตง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ และดำเนินการออกแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยดังกล่าว

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวตามที่แนบมาพร้อมนี้ และหากไม่เป็นการรบกวนจนเกินไป ขอความกรุณาส่งกลับมายังภาควิชาฯ ในวันพฤหัสบดีที่ 30 ตุลาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ช่วงสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



ที่ ศธ 0521.1.1102/๐๘๐๘

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถนนกาญจนวนิช
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

15 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิรัช กิตติพิชัย

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบประเมินเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด และตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ ชั้นปีที่ 3 ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รศ.ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร.อิสรภรณ์ รินโรสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ และดำเนินการออกแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยดังกล่าว

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ และหากไม่เป็นการรบกวนจนเกินไป ขอความกรุณาส่งกลับมายังภาควิชาฯ ในวันพฤหัสบดีที่ 30 ตุลาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ช่วงสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ
ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



ที่ ศธ 0521.1.1102/0807

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถนนกาญจนวนิช
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

15 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมศักดิ์ สีตากลุฑฤทธิ์

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบประเมินเครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด และตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ ชั้นปีที่ 3 ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผล หลังอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รศ.ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร.อิสรภรณ์ รินโรตง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ และดำเนินการออกแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยดังกล่าว

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ และหากไม่เป็นการรบกวนจนเกินไป ขอความกรุณาส่งกลับมายังภาควิชาฯ ในวันพฤหัสบดีที่ 30 ตุลาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ช่วงสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



ที่ ศธ 0521.1.1102/๒๕๖1

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถนนกาญจนาภิเษย์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

๒1 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตขอข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน พัฒนาการจังหวัดสงขลา

นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนา
มนุษย์และสังคม ภาคปกติ ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจ
ด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย
ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร. อิศรวิชญ์ รินไชสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม การทำวิจัยครั้งนี้มีความจำเป็นต้องทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนากรในสังกัดงานพัฒนาชุมชนโดยจำแนกข้อมูล
ตามอำเภอ พร้อมทั้งระบุชื่อ-สกุล , ตำแหน่ง และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เพื่อนำมาใช้ในการติดต่อ
ประสานงาน และเก็บข้อมูลระดับลึก

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจากท่าน และหากไม่เป็นการ
รบกวนจนเกินไปขอความกรุณาส่งกลับมายังหลักสูตรฯ ในวันพฤหัสบดีที่ 4 ธันวาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ช่างสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



ที่ ศธ 0521.1.1102/๐๘๑๕

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

15 ถนน กาญจนวณิชย์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

21 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน พัฒนาการจังหวัดสตูล

นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒน
มานุษยและสังคม ภาคปกติ ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจ
ด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย
ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร. อิศรภักดิ์ รินโรตง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม การทำวิจัยครั้งนี้มีความจำเป็นต้องทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนากรในสังกัดงานพัฒนาชุมชนโดยจำแนกข้อมูล
ตามอำเภอ พร้อมทั้งระบุชื่อ-สกุล , ตำแหน่ง และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เพื่อนำมาใช้ในการติดต่อ
ประสานงาน และเก็บข้อมูลระดับลึก

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจากท่าน และหากไม่เป็นการ
รบกวนจนเกินไปขอความกรุณาส่งกลับมายังหลักสูตรฯ ในวันพฤหัสบดีที่ 4 ธันวาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ช่างสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



ที่ ศธ 0521.1.1102/๐๐๑

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถนนกาญจนวนิชย์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

21 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน พัฒนาการจังหวัดปัตตานี

นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร. อิศรัฎฐ์ รินโรตง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม การทำวิจัยครั้งนี้มีความจำเป็นต้องทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนากรในสังกัดงานพัฒนาชุมชนโดยจำแนกข้อมูลตามอำเภอ พร้อมทั้งระบุชื่อ-สกุล, ตำแหน่ง และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เพื่อนำมาใช้ในการติดต่อประสานงาน และเก็บข้อมูลระดับลึก

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจากท่าน และหากไม่เป็นการรบกวนจนเกินไปขอความกรุณาส่งกลับมายังหลักสูตรฯ ในวันพฤหัสบดีที่ 4 ธันวาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ชวงสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



ที่ ศธ 0521.1.1102/๐๘๑2

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถนน กาญจนวณิชย์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

21 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตขอข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน พัฒนาการจังหวัดยะลา

นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒน
มนุษย์และสังคม ภาคปกติ ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจ
ด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย
ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร. อิศรภักดิ์ รินโรสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม การทำวิจัยครั้งนี้มีความจำเป็นต้องทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนากรในสังกัดงานพัฒนาชุมชนโดยจำแนกข้อมูล
ตามอำเภอ พร้อมทั้งระบุชื่อ-สกุล , ตำแหน่ง และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เพื่อนำมาใช้ในการติดต่อ
ประสานงาน และเก็บข้อมูลระดับลึก

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจากท่าน และหากไม่เป็นการ
รบกวนจนเกินไปขอความกรุณาส่งกลับมายังหลักสูตรฯ ในวันพฤหัสบดีที่ 4 ธันวาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ช่วงสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



ที่ ศธ 0521.1.1102/๐๘๙๔

คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15 ถนน กาญจนวิชัย
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

21 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตขอข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน พัฒนาการจังหวัดนราธิวาส

นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนา
มนุษย์และสังคม ภาคปกติ ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจ
ด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย
ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร. อิศรภู่ รินโรสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม การทำวิจัยครั้งนี้มีความจำเป็นต้องทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนากรในสังกัดงานพัฒนาชุมชนโดยจำแนกข้อมูล
ตามอำเภอ พร้อมทั้งระบุชื่อ-สกุล , ตำแหน่ง และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้สะดวก เพื่อนำมาใช้ในการติดต่อ
ประสานงาน และเก็บข้อมูลระดับลึก

ในการนี้ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจากท่าน และหากไม่เป็นการ
รบกวนจนเกินไปขอความกรุณาส่งกลับมายังหลักสูตรฯ ในวันพฤหัสบดีที่ 4 ธันวาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ช่วงสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



บันทึกข้อความ

159

ส่วนราชการ หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคปกติ) ภาควิชาสารัตถศึกษา โทร.6721

ที่ มอ 895.2 / ๐238

วันที่ 31 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ ชั้นปีที่ 3 ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลหลังอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี รศ.ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร.อิศรภรณ์ รินโรสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งในกระบวนการวิจัยมีความจำเป็นที่นักศึกษาต้องเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอบความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องมือการวิจัยที่มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และหากไม่เป็นการรบกวนจนเกินไป ขอบความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับมายังภาคหลักสูตรฯ ภายในวันจันทร์ที่ 17 พฤศจิกายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ชวงสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721



บันทึกข้อความ

160

ส่วนราชการ หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคปกติ) ภาควิชาสารัตถศึกษา โทร.6721

ที่ มอ 895.2 /0273

วันที่ 2 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวนัยนา มากแก้วกุล รหัสนักศึกษา 4911120009 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ ชั้นปีที่ 3 ภาควิชาสารัตถศึกษา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "โมเดลเชิงสาเหตุและเชิงผลพลั่งอำนาจด้านจิตใจต่อความพึงพอใจในงานของพัฒนากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้" โดยมี รศ.ดร.วันชัย ธรรมสัจจาร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร.อิศรภรณ์ รินโธสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งในกระบวนการวิจัยนักศึกษาต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนวิทยานิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรฯ ขอบความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิจัยที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และหากไม่เป็นการรบกวนจนเกินไป ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับมายังภาคหลักสูตรฯ ภายในวันศุกร์ที่ 12 ธันวาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุพร ชวงสกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

หลักสูตร ศศ.ม. สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ภาคปกติ

ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286721

โทรสาร 074-286721

