

ชื่อภาคนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน  
 ของพัฒนากรในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7

ชื่อผู้เรียน : นางสาวจรรยาภรณ์ สาธิตกิจ

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)

ปีการศึกษา : 2546

---

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของพัฒนากรในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7 ประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และความก้าวหน้าในการทำงาน กับพฤติกรรมการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของพัฒนากรในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7 และ 3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า (ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอารมณ์และสังคม และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ) และความเครียดในการทำงาน กับพฤติกรรมการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของพัฒนากรในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พัฒนากรที่ปฏิบัติงานในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7 ทุกจังหวัด จำนวน 218 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านชีวสังคม 2) แบบวัดพฤติกรรมการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน 3) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า 4) แบบวัดความเครียดในการทำงาน และ 5) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน แบบวัดทั้ง 3 แบบ ได้ผ่านการตรวจสอบความตรง (Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 , .96 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product- Moment Correlation)

1. ข้อมูลทั่วไปของพัฒนากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่หรือ ร้อยละ 56.0 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยเท่ากับ 43.2 ปี อายุราชการเฉลี่ย 18.1 ปี ระดับการศึกษา ร้อยละ 81.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นนักพัฒนาชุมชนมากกว่าเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ร้อยละ 57.3 และ ร้อยละ 42.7 ตามลำดับ) จำนวนมากที่สุดหรือร้อยละ 55.0 อยู่ในระดับ (ซี) 5 ร้อยละ 74.3 เป็นผู้ไม่ได้รับความดีความชอบกรณีพิเศษ(2 ชั้น) ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา จำนวนร้อยละ 82.1 เป็นผู้ไม่เคยรับรางวัลจากการปฏิบัติงาน และ จำนวนร้อยละ 65.6 เป็นผู้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์น้อย

2. ด้านพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ พัฒนากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ อยู่ในระดับสูง

3. ปัจจัยด้านจิตสังคม คือ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ กล่าวคือ พัฒนากลุ่มได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากกว่า มีพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ สูงกว่า พัฒนากลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อยกว่า และ ความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ กล่าวคือ พัฒนากลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง มีพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ น้อยกว่า พัฒนากลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่า

4. ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม กับพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ

5. จากคำถามปลายเปิด ปัญหาในการปฏิบัติงานที่กลุ่มตัวอย่างรายงานมากที่สุด คือ ปริมาณงานมีมากจนทำไม่ทันหรืองานไม่มีคุณภาพ และยังมีงานฝากจากหน่วยงานอื่นอีก (ร้อยละ 45.0) สำหรับข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ขอให้ผู้บริหารพิจารณาลดงานฝากจากหน่วยงานอื่น (ร้อยละ 20.0) และพิจารณาความดีความชอบจากผลงานด้วยความเป็นธรรม (ร้อยละ 13.0)

จากผลการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมฯ ดังนี้ คือ 1) ควรให้ความสำคัญ และความรู้ในเรื่องการสนับสนุนทางสังคมแก่พัฒนาการอำเภอทั้งในด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอารมณ์ และสังคม และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เพื่อให้พัฒนาการอำเภอได้ให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของพัฒนาการมากยิ่งขึ้น 2) ควรหาวิธีลดความเครียดในการทำงานของพัฒนากร เป็นต้นว่าลดปริมาณงานฝาก และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมแก่พัฒนากร เพื่อจัดการกับความเครียดด้วยตนเองในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Title of Research Paper : Factors Related to the Community Development  
Promotion Behavior of the Community Development  
Workers in the Community Development Technical  
Assistance Center , Region 7

Author : Miss Janyarak Satidkit  
Degree : Master of Arts (Social Development)  
Year : 2003

---

The three objectives of the study was : 1) to find out the community development promotion behavior of the community development workers in the Community Development Technical Assistance Center , Region 7 , which consisted of seven provinces : Kanchanaburi , Nakhonprathom , Prachuabkirikhan , Petchaburi , Ratchaburi ,Samutsongkhram and Samutsakhon provinces, 2) to identify the relationship between their community development promotion behavior and the bio - social factors, i.e., sex ,age , number of working years, education, work position, and career advancement , and 3) to reveal the relationship between their community development promotion behavior and the psycho - social factors, i.e., social support from the head, (which consisted of three dimensions i.e., information , emotional and social support, tools and equipment),and work stress.

The samples were 218 community development workers from all the provinces under the Community Development Technical Assistance Center , Region 7. The questionnaire to collect the data consisted of five parts: 1) bio – social information , 2)measurement of the community development promotion behavior,3) measurement of social support of the head,4) measurement of work stress, and 5)open-ended questions about the work problems and some suggestions on work practice. All the three measurements were pretested for its validity . The reliability of each of them was .93,.96

and .95, respectively. The statistics to analyze the data were percentage , mean standard deviation , t-test , Pearson's Product - Moment Correlation.

The findings were summed up as follows:

1. General characteristics of the sample. Most of the community development workers were female ( 56.0% ), their average age was 43.2 years. Their average number of working years was 18.1 years. The majority ( 81.7% ) held a Bachelor's degree. Those in the position of community development workers outnumbered those in the position of community development officers (57.3% and 42.7%, respectively ). The highest number , or 55.0 percent, was in C.s. About 74.3 percent had not gotten a double rise during the past three years. About 82.1 percent did not receive any reward from their work performance. And about 65.6 percent made little progress in their career.

2. The community development workers in the study had the community development promotion behavior at a high level.

3. Psycho – social factors. It was found that social support from the head and work stress was significantly related to the community development promotion behavior. Firstly, social support from the head had a positive relationship with the community development behavior. That is ,those who received more social support from the head had a better community development behavior than those who received less social support. Secondly, the work stress had a negative relationship with the community development behavior. That is, those who had more work stress had a poorer community development behavior than their counterparts.

4. There was no significant relationship between the bio-social factors and the community development behavior.

5. Work problems. The most serious problem was over - workload which resulted in poor work quality. There was also some work that needed to be done for other agencies (45.0%). Most of them suggested that the administrators reduce the amount of work that had to be done for other agencies (20.0%) and that there should be fairness in considering giving a double rise or promotion (13.0%).

The following were recommended for the administration to develop the community development workers' behavior in promoting community development.

1) The administrators should focus on giving knowledge and social support to district development officials in terms of information, emotional and social support, and tools and equipment in order to enable them to help and support the work of community development workers. 2) The community development workers' work stress should be reduced. One way to do this is to reduce the amount of work that has been done for other agencies' sake. Also, there should be fairness in giving a double rise or promotion in order to boost their work morale. 3) Training courses on work stress coping strategies should be offered to community development workers in order to increase their work efficiency.