

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร:กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี
Factors Affecting Job Performance of Community
Development Workers: A Case Study of Pattani Province

วิทยานิพนธ์

โดย

นางสาวสุทธิศพร บารามู

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2540

วิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร : กรณีศึกษา เฉพาะจังหวัด
ปัตตานี

: Factors Affecting Job Performance of Community
Development Workers: A Case Study of Pattani
Province

โดย : นางสาวสุทธิศำพร บำราญ
: Miss Suthikomporn Bramran

นักศึกษา คณะพัฒนาสังคม : ภาคปกติ รุ่นที่ 13 รหัส 520351005

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ลงนาม.....ประชาชน
(รศ.ดร.สุพรรณณี ไชยอำพร)

วันที่ 28 ธันวาคม 2538

ลงนาม.....ที่ปรึกษา
(ศ.ดร.สนิท สัมภการ)

วันที่ 28 ธันวาคม 2538

ลงนาม.....ที่ปรึกษา
(ศส.สินี กมลนาวัน)

วันที่ 28 ธันวาคม 2538

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ลงนาม.....ประชาชน
(รศ.ดร.สุพรรณณี ไชยอำพร)

วันที่ 29 ธันวาคม 2540

ลงนาม.....กรรมการ
(ศ.ดร.สนิท สัมภการ)

วันที่ 29 ธันวาคม 2540

ลงนาม.....กรรมการ
(ศส.สินี กมลนาวัน)

วันที่ 29 ธันวาคม 2540

คณะพัฒนาสังคมอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์.....คณบดี
(สภacol จรียวิทยานนท์)

วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2540

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร : ศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี
โดย : นางสาวสุทธิศาพร บาราม
ชื่อปริญญา : พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
วิชาเอก : การจัดการการพัฒนาสังคม
ปีการศึกษา : 2539

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ
1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของพัฒนากร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3) เพื่อค้นหาปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพัฒนากรทั้งหมด 91 คน จาก 11 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ ในจังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการปฏิบัติงานของพัฒนากรแบ่งได้ 3 ระดับคือ ประมาณครึ่งหนึ่งมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง พัฒนาการเกือบครึ่งหนึ่งมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และมีเพียงร้อยละ 13.2 มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความเกี่ยวข้องมากที่สุดกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ คือความเข้าใจในบทบาทของพัฒนากร บรรยากาศองค์กร ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากรมีผลกับการปฏิบัติงานตามลำดับ

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่า ความต้องการที่จะโยกย้ายที่ทำงานเมื่อมีโอกาสนับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวกับความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการฟังภาษามลายูท้องถิ่น ความเข้าใจในหลักความเชื่อของศาสนาอิสลามมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3. ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรคือปัญหากระบวนการทำงานขององค์กร ปัญหาความแตกต่างของภาษาและประเพณีวัฒนธรรมในบางเรื่อง ปัญหาพัฒนากรไม่เพียงพอกับพื้นที่รับผิดชอบ ปัญหาด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัญหาการไม่ได้รับความยุติธรรม

ปัญหาเกี่ยวกับการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) พัฒนาการเรื่องการศึกษาต่อของพัฒนากร 2) เสริมสร้างเรื่องขวัญกำลังใจ เช่น การให้เบี้ยกันดารพิเศษ 3) การสนับสนุนเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ 4) พัฒนาผู้บริหารในเรื่องภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศองค์กรและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 5) การฝึกอบรมพัฒนากรอย่างต่อเนื่อง 6) กรมการพัฒนาชุมชนควรให้มีการคัดเลือกบุคลากรในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มาเป็นพัฒนากร

ABSTRACT

THESIS : Factors Affecting Job Performance of Community
Development Workers: A Case Study of Pattani Province
BY : Miss Suthikomporn Bramran
DEGREE : Master of Arts (Social Development)
MAJOR : Social Development Management
ACADEMIC YEAR : 1996

The objectives of this study are : 1) to examine levels of job performance of community development workers, 2) to examine relationship between relevant factors and results of work performance, 3) to find out the existing practical problems of CD Workers and their solutions.

Structured interview schedules were employed for data collection from 91 respondents in 11 Districts and 1 sub district. Results of the study are as follows:

1) Job performance of CD Workers are mostly in the middle and high levels; only 13.2 percent being in low level.

2) Factors affecting job performance of community development worker are support from superior, understanding role of CD Workers, organization atmosphere, human relationship and opportunity to perform roles respectively.

Other social cultural factors include ability to understand Malay language and Islam.

3) Obstacles to CD Workers' job performance are differences in languages, customs and working system, too large area of responsibility, insecurity and lack of morale.

Recommendations emerged from the study are : 1) supporting CD Workers' further education, 2) promoting incentives and morale, 3) providing sufficient facilities and equipments, 4) developing leadership skills among superiors, 5) continuing training of CD Workers and 6) recruiting CD Workers from southern provinces.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร. สุพรรณิ ไขยอำพร ประธานกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาเสียสละเวลาในการแก้ไข รวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังได้แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง อีกสองท่าน ท่านหนึ่งคือ ศาสตราจารย์ ดร. สนิท สมัครการและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สินี กมลนาวิน ซึ่งเป็นกรรมการที่ปรึกษา ท่านทั้งสองได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้กล่าวนามข้างต้นไว้ ณ ที่นี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คณาจารย์ในคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และเพื่อน ๆ ที่ได้ให้กำลังใจ กำลังปัญญาแก่ผู้วิจัยโดยตลอดมา จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุทธิศำพร บำราญ