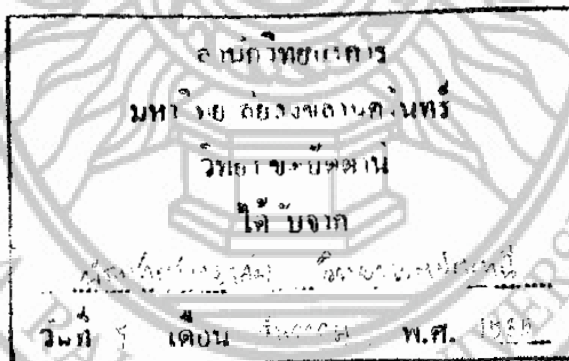


ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Job Morale of the Community Development Workers
in the Three Southern Border Provinces

สมบัติ โยธาทิพย์
Sombut Yotatip



วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Master of Education Thesis in Community Development Education
Prince of Songkla University

2535

๒๕๓๕

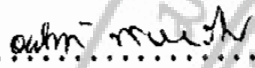
ชื่อวิทยานิพนธ์ หัวข้อในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

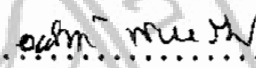
ผู้เขียน นายสมบัติ โยธาทิพย์

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน

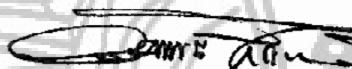
คณะกรรมการที่ปรึกษา

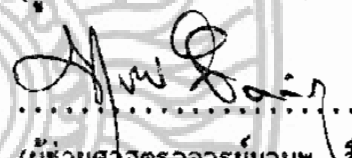
คณะกรรมการสอบ

..........ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์)

..........ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์)

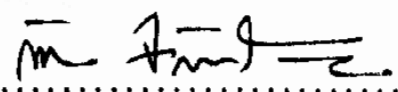
..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ธรรมารัตน์)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ธรรมารัตน์)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานพ จิตต์กฤษ)

..........กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พรศักดิ์ อาษาสุจริต)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษิตตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาชุมชน

..........
(รองศาสตราจารย์ ดร.ก้าน จันทรพรหมมา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์ ช่วิฒในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้
ผู้เขียน นายสมบัติ โยธาทิพย์
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน
ปีการศึกษา 2534

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับช่วิฒในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ว่าอยู่ในระดับใด 2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของช่วิฒในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน โดยจำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิสำเนา ระดับการดำรงตำแหน่ง และการนับถือศาสนา ว่ามีช่วิฒในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ 3) เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับช่วิฒในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส ประจำปี 2535 จำนวน 125 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับช่วิฒในการปฏิบัติงานลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในเรื่องช่วิฒในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอส พี เอส เอส (SPSS = Statistical for the Social Science)

หาค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยใช้วิธีของทูกีย์ (Tukey)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มี 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านอื่นๆ อีก 6 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$) ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.21$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.16$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.87$)
2. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความสัมพันธ์กับชุมชน ($P = 0.0454$) เพียงด้านเดียว
3. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 7 ด้าน
4. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 7 ด้าน
5. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ($P = 0.0003$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($P = 0.0017$) ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ($P = 0.0025$) และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ($P = 0.0025$) สำหรับด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

6. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีขั้วในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 7 ด้าน

7. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีขั้วในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความสัมพันธ์กับชุมชน ($P = 0.0180$) เพียงด้านเดียว

8. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีขั้วในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ($P = 0.005$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ($P = 0.044$) สำหรับด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

9. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่นับถือศาสนาต่างกัน มีขั้วในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 7 ด้าน

10. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ปัญหาค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและสวัสดิการ 2) ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง 4) ปัญหาขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับจังหวัด 5) ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น 6) ปัญหาการปฏิบัติงานที่สำนักงานอำเภอ 7) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงาน

Thesis Title : Job Morale of the Community Development
Workers in the Three Southern Border
Provinces

Author : Mr. Sombut Yotatip

Program : Community Development Education

Academic Year: 1991

ABSTRACT

This research was intended : (1) to investigate the level of job morale of the community development workers in three southern border provinces in 7 aspects of the community development : job characteristics and status, job security and safety, salary and fringe benefits, fair interpersonal relationships of the personnel, sense of recognition and success, confidence in and respect for the immediate superiors, and CD worker-community relations; (2) to compare the extent of the job morale of CD in three southern border provinces in all 7 CD aspects in light of age, gender, educational attainment, work experience, office locality, birthplace, job position and religion; and (3) to gather information on issues, problems of and suggestions for the improvement of the job morale of CD workers in three southern border provinces.

The subjects under study were 125 community workers in Pattani, Yala and Narathiwat in the fiscal 1992. The instrument for the data collection was a questionnaire, constructed by the researcher, comprising three parts :

part one asked for the respondents' demographic information ; part two consisted of a rating scale questionnaire on job morale of the CD workers, and part three asked open-ended questions concerning issues, problems of and suggestions for the improvement of the CD workers' job morale. In the data analysis, the statistical procedures employed through the SPSS computer programme were percentage, arithmetic mean, a t-test, an F-test, and Tukey's test for pair-variable comparison.

The findings were the following :

1. Only the aspect of CD worker-community relations of the CD workers in three southern border provinces was at a high level ($\bar{X} = 3.78$), whereas the rest were of a moderate level in descending order as follows : fair interpersonal relationships of the personnel ($\bar{X} = 3.59$), a sense of recognition and success ($\bar{X} = 3.47$), confidence in and respect for the immediate superiors ($\bar{X} = 3.41$), job characteristics and status ($\bar{X} = 3.21$), job security and safety ($\bar{X} = 3.16$), and salary and fringe benefits ($\bar{X} = 2.87$), respectively.

2. Job morale of the CD workers with age difference was significantly related to the aspect of CD worker-community relations ($P = 0.0454$), but not related to all other aspects of CD workers' job morale.

3. Job morale of the male and female CD workers was not statistically related to any of all 7 CD work.

4. Job morale of the CD workers with educational

attainment difference was not statistically related to any of all 7 CD work.

5. Job morale of the CD workers with work experience difference was significantly related to job characteristics and status ($P = 0.0003$), to salary and fringe benefits ($P = 0.0017$), to a sense of recognition and success ($P = 0.0025$), and to confidence of and respect for the immediate superiors ($P = 0.0025$), but not related to the rest.

6. Job morale of the CD workers with different office locality was not statistically related to any of all 7 CD work.

7. Job morale of the CD workers with birthplace difference was significantly related to the CD worker-community relations ($P = 0.018$), but not related to all other aspects of CD workers' Job Morale

8. Job morale of the CD workers with different job position was significantly related to job characteristics and status ($P = 0.005$), to salary and fringe benefits ($P = 0.035$) and to confidence of and respect for the immediate superiors ($P = 0.044$), but not related to the rest.

9. Job morale of the CD workers with different religion was not statistically related to any of all 7 CD work.

10. Some problems encountered by the CD workers in three southern border provinces, in descending order of

severity, were, for instance, (1) per diem allowance, transport and welfare allowance, (2) lack of tools, equipment and facilities in the field work, (3) problem of job promotion, (4) lack of adequate supports from other provincial work units involved, (5) problems of cooperation with other related work units, (6) problems of working in the offices, and (7) a severe lack of the job personnel.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้เขียนวิทยานิพนธ์รู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ธรรมาภรณ์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาด้วยดีโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พรศักดิ์ อาษาสุจริต และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานพ จิตต์ภูษา ที่กรุณาให้คำแนะนำรูปแบบวิทยานิพนธ์และ เป็นกรรมการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของเนื้อหา ทั้งยังแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อวิทยานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ฅ สงขลา ที่ให้กำลังใจ และข้อเสนอแนะต่างๆ มาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณพัฒนาการจังหวัดปัตตานี พัฒนาการจังหวัดยะลา และ พัฒนาการจังหวัดนราธิวาส ที่ให้ข้อเสนอแนะ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพัฒนาการของจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส ที่กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 5 ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนทุกๆ ด้าน

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ และพี่ๆ ที่ได้ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ตลอดมา นอกจากนี้ยังมี ผู้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืออีกมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สมบัติ โยธาทิพย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	i
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
บัญชีตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	12
สมมติฐานของการวิจัย	23
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	34
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	35
ขอบเขตของการวิจัย	35
นิยามศัพท์	36
2 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	47
3 ผลการวิจัย	52

บทที่	หน้า
4 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
สมมติฐาน	92
วัตถุประสงค์	93
กลุ่มตัวอย่าง	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
วิธีการเก็บข้อมูล	95
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	95
สรุปผลการวิจัย	96
อภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	138



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนพัฒนากรจำแนกตามจังหวัด	39
2 แสดงจำนวนพัฒนากรในแต่ละอำเภอเทียบกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง	40
3 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอายุ	53
4 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ	53
5 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	54
6 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	54
7 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานที่ทำงาน	55
8 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามภูมิลำเนา	55
9 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่ง	56
10 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามการนับถือศาสนา	56
11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน	58
12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ	59

13	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต้องค้ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จาแนกตามเพศ.....	61
14	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต้องค้ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จาแนกตามวุฒิการศึกษา.....	63
15	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต้องค้ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จาแนกตามประสบการณ์ในการท างาน.....	65
16	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต้องค้ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จาแนกตามสถานที่ท างาน.....	67
17	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต้องค้ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จาแนกตามภูมิลำเนา.....	69
18	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต้องค้ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จาแนกตามระดับการดำรงตำแหน่ง ..	71
19	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต้องค้ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็น รายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จาแนกตามการนับถือศาสนา.....	73
20	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานต้องค้ประกอบเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน...	75
21	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยขวัญในการ ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่มีอายุต่างกัน.....	76

ตาราง		หน้า
22	เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของ พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน	77
23	เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของ พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน	78
24	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชีวิตในการ ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน	79
25	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ชีวิตในการ ปฏิบัติงานในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน	81
26	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ชีวิตในการ ปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน	82
27	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ชีวิตในการ ปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบ ความสำเร็จที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน	83
28	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ชีวิตในการ ปฏิบัติงานในด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน	84
29	เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงาน ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานที่ทำงาน ในชั้นอาเภอที่ต่างกัน	85
30	เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงาน ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีภูมิลำเนา ต่างกัน	86

ตาราง		หน้า
31	เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงาน ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการดำรง ตำแหน่งต่างกัน.....	88
32	เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงาน ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการนับถือศาสนา ต่างกัน.....	90
33	ความถี่และร้อยละของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	91



ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

งานพัฒนาชุมชนนั้นเป็นงานที่สำคัญยิ่ง ต้องทำด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้กล่าวถึงงานพัฒนาชุมชนว่า "การพัฒนาชนบทเป็นงานที่สำคัญ เป็นงานที่ยาก เป็นงานที่ต้องทำให้ได้ด้วยความสามารถ ด้วยความฉลาด คือ ทั้งเฉลียว ทั้งฉลาด ทำด้วยความบริสุทธิ์ใจ มิได้มุ่งหมายหากินด้วยวิธีใดๆ ใครอยากหากินขอให้ลาออกจากตำแหน่งไปทำการค้าขายดีกว่า เพราะว่าทำผิดพลาดไปแล้วบ้านเมืองล่มจม และเมื่อบ้านเมืองล่มจมแล้วเราก็ออยู่ไม่ได้ก็เท่ากับหมดทุกอย่าง" (สุนัย ทองนพ, 2526 : 1)

งานพัฒนาชุมชนได้เริ่มมาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรัชกาลพ่อขุนรามคำแหงมหาราช (พ.ศ. 1820-1960) ถือได้ว่าเป็นยุคทองของงานพัฒนาในสมัยนั้น และหลังจากประเทศไทยได้เปลี่ยนรูปการปกครองจากรบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี 2475 รัฐบาลได้คิดค้นหาวิธีการต่างๆ ที่จะปรับปรุงสร้างเสริมความเจริญให้แก่ประชาชนทุกวิถีทาง โครงการ "พัฒนาชุมชน" เพิ่งจะปรากฏหลักฐานและวิธีการแน่ชัดเมื่อ พ.ศ. 2485 โดยกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้กำหนด "แผนการบูรณะชนบท" ขึ้น หลักจากที่แผนบูรณะชนบทได้ล้มเลิกไป กรมประชาสงเคราะห์ได้เริ่มการพัฒนาชุมชนขึ้นใหม่ในปี พ.ศ. 2499 โดยได้เสนอร่างโครงการพัฒนาท้องถิ่นขึ้นเสนอต่อกระทรวงมหาดไทย ต่อมาได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2499 ลงมติให้ "โครงการพัฒนาท้องถิ่น" เป็นโครงการของชาติ และให้จัดตั้งสำนักงานพัฒนาท้องถิ่นขึ้น เป็นสำนักงานอิสระขึ้นตรงต่อกรมมหาดไทยในปี พ.ศ. 2499-2501 กรมประชาสงเคราะห์และกรมมหาดไทยได้ทำโครงการพัฒนาท้องถิ่นทดลองขึ้น โดยได้คัดเลือกปลัดอำเภอเข้ารับการอบรมเพื่อเป็น "ปลัดอำเภอพัฒนากร" รุ่นแรก และส่งออกไปปฏิบัติงานในเขตพัฒนา ทางกระทรวงศึกษาธิการได้วาง

โครงการมูลสารศึกษาเข้ามาใช้ในการฝึกอบรมนักศึกษาผู้ใหญ่ที่จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๐๓ ศูนย์ฝึกอบรมการศึกษาผู้ใหญ่จังหวัดอุบลราชธานี เรียกโดยย่อว่า ศ.อ.ศ.อ. ผลิคนักศึกษาเรียกว่า "สารนิเทศก์" ใช้หลักสูตรฝึกอบรม 2 ปี ดังนั้นระยะ พ.ศ. 2499-2502 ก็เริ่มมีเจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยดำเนินงานพัฒนาการท้องถิ่น ในปี 2503 สำนักงานพัฒนาการท้องถิ่นได้รับการยกฐานะเป็น "ส่วนพัฒนาการท้องถิ่น" ซึ่งขึ้นกับกรมมหาดไทย ในขณะเดียวกันกระทรวงมหาดไทยโดยกรมมหาดไทยฝึกอบรมปลัดอำเภอพัฒนาการเพิ่มเติมร่วมกับ ศ.อ.ศ.อ. ซึ่งผลิตสารนิเทศก์ให้ทำหน้าที่พัฒนาการเพื่อจะให้เพียงพอในการเข้าปฏิบัติงานตามเขตพัฒนาที่เปิดดำเนินการ ในขณะเดียวกันสำนักงาน ก.พ.ได้มีกฎ ก.พ.ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 เทียบตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่นในกรมมหาดไทยรวมเรียกปลัดอำเภอพัฒนาการและสารนิเทศก์ว่า "พัฒนากร" (C.D.Worker หรือเรียกว่า C.D.Organizer) ดำเนินงานใน 11 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4 จังหวัดภาคใต้ รวมเป็น 15 จังหวัด และในปี 2505 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2505 แยกงานพัฒนาชุมชนออกจากกรมมหาดไทย โดยตั้งขึ้นเป็นกรมใหม่จากส่วนพัฒนาการท้องถิ่น เรียกว่า "กรมการพัฒนาชุมชน" สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งก็ได้ดำเนินงานพัฒนาชุมชนมาถึงปัจจุบันนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2530 : 1-5)

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีข้าราชการเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในพื้นที่ชนบท โดยมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนโดยตรง ที่สำคัญก็คือว่า รัฐบาลได้มีนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาหมู่บ้านชนบท โดยอาศัยความร่วมมือจากชาวบ้านเป็นสำคัญ อีกประการหนึ่งเพื่อให้ชาวบ้านสามารถช่วยเหลือตนเอง แนวความคิดอันนี้กรมการพัฒนาชุมชนได้ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2505 วิธีการก็คือว่า มุ่งที่จะให้หมู่บ้านเป็นพื้นที่เป้าหมายที่จะจัดให้เป็นที่อยู่ร่วมกันของชาวบ้าน เขาจะได้อยู่ร่วมกันอย่างผาสุก (สุวนัย ทองนพ, 2530 : 6)

ในปัจจุบันกรมการพัฒนาชุมชนได้ส่งพัฒนากรเข้าไปปฏิบัติงานในตำบลต่างๆ ซึ่งพัฒนากรเป็นข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2505

พัฒนากรประกอบด้วยบุคคล 3 สายงานคือ (1) เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เริ่มตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 3 (2) เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน เริ่มตั้งแต่ระดับ 2 ถึงระดับ 5 (3) นักพัฒนาชุมชน เริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ถึง 5 ซึ่งพัฒนากรเป็นเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส แต่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและปฏิบัติงานในตำบล มีความสำคัญและเป็นตัวแปรที่จะกำหนดความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการพัฒนาชนบท โดยที่เหตุต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนนั้นๆ ตลอดจนแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชนให้สำเร็จ โดยอาศัยหลักวิธีการพัฒนาชุมชน พัฒนากรจะต้องเป็นนักวางแผน นักบริหาร นักประสาน นักปฏิบัติและนักประชาสัมพันธ์ พร้อมๆ กันไป (กรมการพัฒนาชุมชน, 2530 : 26)

กรมการพัฒนาชุมชน (2530 : 44-46) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของพัฒนากรดังนี้

บทบาทของพัฒนากร

ในการทำงานร่วมกับประชาชน พัฒนากรจะต้องคำนึงถึงบทบาท

3 ประการ คือ

1. ผู้เชื่อมประสาน (Link) มีบทบาทดังนี้

1.1 การนำ คือการชักนำนักวิชาการ การบริหารของรัฐไปถึงประชาชนและชักนำประชาชนไปพบนักวิชาการเพื่อรับบริการตามความต้องการ โดยถูกต้องและเหมาะสม

1.2 การประสานงาน ประสานงานระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน และหน่วยงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

1.3 การติดตามแผนงาน เมื่อนำเจ้าหน้าที่นักวิชาการไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใดไปให้ความช่วยเหลือหรือให้ความรู้แก่ประชาชนแล้ว ต้องคอยติดตามและรายงานผลให้หน่วยงานนั้นๆ ทราบ

2. ผู้ร่วมปฏิบัติงาน (Catalyst) มีบทบาทดังนี้

2.1 การวางแผนทำการสำรวจข้อมูลทั้งบางในท้องที่เพื่อร่วมกับราษฎรหรือตัวแทนวางแผนพัฒนาตำบลขึ้น

2.2 การจัดร่วมนักวิชาการราษฎรให้เข้าร่วมกันจัดตั้ง เป็น

กลุ่มต่างๆ เพื่อร่วมคิด บริโภค ทำแผนและทำกิจกรรม

2.3 การร่วมปฏิบัติงาน ลงมือช่วยเหลือร่วมปฏิบัติงานกับ
ราษฎรตามโครงการต่างๆ

3. ผู้ส่งเสริมเผยแพร่ทักษะ (Extension Worker) มีบทบาท
ดังนี้

3.1 การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะแก่ประชาชนทั้งในด้าน
อาชีพและการดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน

3.2 การสาธิต ทำการทดลอง สาธิตกิจกรรม ซึ่งเป็นความรู้
ใหม่ๆ ให้ประชาชนได้เข้าใจและเห็นประโยชน์

3.3 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ความคิด และ
ผลงานที่ราษฎรได้ร่วมมือกันจัดทำ รวมทั้งการจัดนิทรรศการ เพื่อแสดงขั้นตอน
การทำงานในแต่ละกิจกรรม เพื่อดึงดูดความสนใจของราษฎรในชุมชนและนอก
ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลในการให้ความร่วมมือ
หน้าที่ของพัฒนากร

ในการทำงานของพัฒนากร พัฒนากรมีหน้าที่ดังนี้

1. จัดเตรียมชุมชนเพื่อเป็นฐานรองรับการพัฒนาต่างๆ งานที่ปฏิบัติ
มีดังนี้

1.1 การสำรวจข้อมูลของหมู่บ้าน-ตำบล

1.2 จัดทำวิเคราะห์ข้อมูลของหมู่บ้าน-ตำบล

1.3 ร่วมกับเจ้าหน้าที่ 4 กระทรวงหลัก และสภาตำบลจัดทำ

แผนพัฒนาตำบล

1.4 การจัดทำโครงการพัฒนาหมู่บ้านและตำบล

1.5 การจัดตั้งองค์กรประชาชนในระดับหมู่บ้าน-ตำบล

1.6 การจัดตั้งศูนย์พัฒนาตำบล (ศพด.)

1.7 การปรับปรุง ศพด. เพื่อเป็นศูนย์กลางของการรวบรวม

วิทยาการต่างๆ

1.8 การจัดตั้งศูนย์เยาวชนตำบล

1.9 การคัดเลือกแสวงหาผู้นำท้องถิ่นทุกประเภท

- 1.10 การจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ
- 1.11 การจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 1.12 การจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอนามัยและจัด

ระเบียบชุมชน

- 1.13 การจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการ

บริโภค

2. จัดตั้งและพัฒนาองค์กรประชาชน ให้สามารถเป็นหน่วยงานในการ
พัฒนางานที่ปฏิบัติมีดังนี้

- 2.1 การจัดตั้งและฝึกอบรม กพด. (คณะกรรมการพัฒนาเด็ก)
- 2.2 การจัดตั้งและฝึกอบรม กพสม. (คณะกรรมการพัฒนาสตรี
ระดับหมู่บ้าน)
- 2.3 การจัดตั้งและฝึกอบรม กพสค. (คณะกรรมการพัฒนาสตรี
ระดับตำบล)
- 2.4 การจัดตั้งและฝึกอบรม กพสอ. (คณะกรรมการพัฒนาสตรี
ระดับอำเภอ)
- 2.5 การจัดตั้งและฝึกอบรม กพสจ. (คณะกรรมการพัฒนาสตรี
ระดับจังหวัด)
- 2.6 การฝึกอบรมเยาวชนเพื่อการจัดตั้ง ศยค. (ศูนย์เยาวชน
ตำบล)
- 2.7 การฝึกอบรม คปค. (คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการ
พัฒนาชนบทระดับตำบล)

- 2.8 การฝึกอบรม กสค. (คณะกรรมการสภาตำบล)

- 2.9 การฝึกอบรม กม. (คณะกรรมการหมู่บ้าน)

3. พัฒนาคุณภาพของประชาชน งานที่ปฏิบัติมีดังนี้

- 3.1 การคัดเลือกและฝึกอบรมผู้ดูแลเด็ก
- 3.2 การจัดให้มีกิจกรรมวันพัฒนา
- 3.3 การจัดให้มีกิจกรรมวันกตัญญู
- 3.4 การจัดให้มีกิจกรรมทุกประเภท ที่แสดงออกถึงการรักษา

และส่งเสริมวัฒนธรรมไทยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

3.5 การจัดให้มีหมู่บ้านพัฒนาตัวอย่าง

3.6 งานให้การศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตใน

ครอบครัวให้มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์

3.7 งานให้การศึกษาชุมชนในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต

4. สร้างเสริมอาชีพและรายได้ของประชาชนให้พอมีพอกิน

(เป็นอย่างน้อย) งานที่ปฏิบัติมีดังนี้

4.1 งานจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

4.2 งานจัดตั้งกลุ่มอาชีพ

4.3 งานฝึกอบรมอาชีพเบื้องต้น

4.4 งานฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะด้านอาชีพ

4.5 การหาตลาดจำหน่ายผลผลิตและผลิตภัณฑ์

4.6 งานตั้งศูนย์รวบรวมผลิตภัณฑ์

4.7 งานจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาด

4.8 งานการดำเนินงานกิจกรรมขุ่่งล่าง ธนาคารข้าว

4.9 งานส่งเสริมอาชีพทั่วไป

4.10 งานสาธิตอาชีพทั่วไป

5. ประสานกิจกรรมการพัฒนาระหว่างหน่วยงานต่างๆ งานที่ปฏิบัติมีดังนี้

5.1 การประสานงานกับหน่วยงานเอกชนต่างๆ ที่เข้าไปดำเนินงานพัฒนาชุมชนในหมู่บ้าน-ตำบล

5.2 การส่งเสริมเผยแพร่งานพัฒนาชุมชนและให้การศึกษาความรู้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน-ตำบล

5.3 การติดตามช่วยเหลือในการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหมู่บ้าน-ตำบล

5.4 การประสานการใช้ประโยชน์จากโครงการที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ให้ประชาชนได้รับประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม และรับผิดชอบควบคุมดูแลรักษาอย่างใกล้ชิด

5.5 การประเมินผลโครงการที่ทุกหน่วยงานเข้าไปดำเนินการในหมู่บ้าน-ตำบล เพื่อที่จะไปปรับใช้เพื่อความร่วมมือกับหน่วยงาน

5.6 งานเผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชน เพื่อให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ

5.7 การสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาเด็กแสวงหาผู้บริจาคสมทบกองทุนพัฒนาเด็ก

6. หน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานที่ปฏิบัติมีดังนี้

6.1 หน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)

6.2 หน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานหมู่บ้าน อพบ. ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 1702/ว.1372 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2524 และที่ มท 170/1/ว.575 ลงวันที่ 14 กันยายน 2525

6.3 หน้าที่ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. 2526

6.4 หน้าที่ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 พ.ศ. 2515 เป็นที่ปรึกษาสภาตำบล (กรณีได้รับการคัดเลือกจากอำเภอและได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัด)

6.5 หน้าที่ตามระเบียบสภานายกรัฐมนตรี ว่าด้วยโครงการสร้างงานในชนบท พ.ศ. 2527

6.6 หน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นประชาสัมพันธ์ตำบล

6.7 งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่า พัฒนาการคือบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งของกรมการพัฒนาชุมชน ผลงานการพัฒนาระดับหมู่บ้าน ตำบล จะเกิดขึ้นได้ยาก ถ้าปราศจากพวกเขา นโยบาย หลักการ จะดีสักเพียงใด ถ้าพัฒนากรไม่ปฏิบัติตามนโยบายและหลักการเหล่านั้น ก็ต้องล้มเหลวไปในที่สุด (ดุสิต เทพไพฑูรย์, 2531 : 37) การถึงหน้าที่ของพัฒนากรนั้น นับได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาชนบท ในยุคสมัยแรกขณะที่หน่วยงานอื่นๆ ยังลงไปไม่ถึงขั้นนี้ มีเพียงพัฒนากรและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เท่านั้นที่ใกล้ชิดประชาชนและทำงานในหมู่บ้าน ตำบล

หลายปีต่อมาหน่วยงานอื่นๆ เริ่มทยอยลงใบปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ พัฒนาการหันเหไปทำงานเชิงนามธรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น สอนคนให้รู้จักช่วยตนเอง แก้ปัญหาและทำด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาคน แล้วหน่วยงานอื่นๆ ก็มารับเอาคนเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ทำให้ผลงานปรากฏขึ้นจากรากฐานที่พัฒนากรวางไว้ แต่เมื่อหน่วยงานอื่นๆ รายงานต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ไม่มีการกล่าวอ้างถึงหรือพูดถึงผู้วางรากฐานงานและองค์กรนั้นแม้แต่เล็กน้อย ผลงานของกรมการพัฒนาชุมชนจึงไม่ค่อยประจักษ์ต่อสาธารณะชนและผู้บังคับบัญชา (ศักดา อ้อหงษ์, 2532 : 10-11)

นอกจากนี้บทบาททำให้การทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนที่ผ่านมาในสมัยเมื่อก่อตั้งกรมการพัฒนาชุมชนเป็นยุคเดียวกับการเริ่มมีแผนพัฒนาประเทศ กรมการพัฒนาชุมชนได้ส่งพัฒนากรซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ของยุคนั้นลงไปทำงานถึงตำบล หมู่บ้าน ไปทำงานร่วมกับประชาชนอย่างแท้จริง แม้ว่าการทำงานในสมัยก่อนจะทำได้ยากลำบากมากกว่าสมัยนี้ เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ มีน้อย ถนนหนทางก็ไม่มี พัฒนาการต้องเดินเข้าไปทำงานในหมู่บ้าน แต่พัฒนากรสามารถปรับตัวได้ ผูกมิตรกับชาวบ้านทำให้รู้ปัญหาที่แท้จริงของชาวบ้าน ขณะเดียวกันก็มีความผูกพันคุ้นเคยกับประชาชนยิ่งขึ้น อันส่งผลให้เกิดผลงาน เมื่อเหตุการณ์ผ่านไปจนถึงปัจจุบันนี้ ภาพพจน์เหล่านั้นก็ต้องเลื่อนไปจากประชาชน นอกจากนี้ปัญหาที่เกี่ยวข้องระดับสูง ตัวอย่างที่เห็นได้เช่น ครั้งหนึ่งเบี้ยเลี้ยงเคยได้เดือนละ 22 วันต่อคนต่อเดือน ปัจจุบันเหลือเพียง 5-7 วันต่อคนต่อเดือน งบประมาณของกรมการพัฒนาชุมชน 700 ล้านบาท ถูกตัดไปทุกเรื่อง งบประมาณที่ลงไปถึงประชาชนเหลือเพียง 42 ล้านบาท ซึ่งยอดงบประมาณต่ำกว่าหน่วยงานอื่นอย่างเห็นได้ชัด (ศักดา อ้อหงษ์, 2532 : 9-13)

จะเห็นว่าปัจจุบันนี้บทบาทของพัฒนากรลดน้อยลงเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพัฒนากรเองมีความรู้สึกท้อแท้ ท้อถอยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ส่วนหนึ่งด้วย จึงปรากฏว่ามีพัฒนากรบางส่วนซึ่งเป็นจำนวนที่น่าสนใจขอโอนไปรับราชการในหน่วยงานอื่นหรือลาออกไปประกอบอาชีพอื่นในแต่ละปีจำนวนไม่น้อย (นาคเฉลียว ยังนันทวัฒนา, 2533 : 7)

จากสาเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้กระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพัฒนากรเป็นอย่างมาก เมื่อพัฒนากรรู้สึกท้อแท้ ถดถอยต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ของตนแล้วย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานของพัฒนากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พัฒนากรปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จหรือประสบความสำเร็จ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก และเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานเรื่องหนึ่ง ในขณะที่เราทำงานจะสังเกตได้ว่าคนใดก็ตามที่เขาทำด้วยความตั้งใจ เต็มใจทำงานจะมีความสุขสบายใจ หรือมีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงานนั้น งานก็มักจะสำเร็จลงด้วยดี และมีประสิทธิภาพ (Child, 1941 : 94) และขวัญยังมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตคือ เมื่อขวัญของบุคลากรดีหรืออยู่ในระดับสูงผลผลิตก็จะสูงด้วย และเมื่อขวัญของบุคลากรต่ำ ผลผลิตก็จะตกต่ำด้วย (เสนาะ คีเขาว์, 2526 : 212) อีกทั้งสภาพของขวัญที่ดีของบุคลากรยังอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ต่อการบริหารงานของบุคลากรอีกมากมาย เป็นต้นว่า ไม่มีปัญหาความขัดแย้งทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทุกคนมีความสุขในการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน มีความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ มีความสามัคคีในกลุ่ม และบุคลากรพยายามเข้าใจจุดประสงค์ขององค์การดีขึ้น

นอกจากนั้นขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน ต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จผลตามจุดหมายขององค์การ ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ ต่อสมาชิกด้วยกัน ความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่ม และความสามัคคีกลมเกลียว ที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และคณะ, 2527 : 166)

จึงกล่าวได้ว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง และบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วย ความรู้ ความสามารถ และมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงยิ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อรุณ ศรีวรรณหาดี, 2529 : 2)

การปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของพัฒนากรโดยทั่วๆ ไปแล้วมุ่งที่จะไปร่วมแก้ไขปัญหาคือความไม่รู้ ความยากไร้ ความเจ็บป่วย และความเฉื่อยชา ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่ชนบทต่างๆ กันโดยทั่วๆ ไป แต่ผู้วิจัยมีความปรารถนาที่จะศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีสภาพปัญหาพื้นฐานดังกล่าวแล้วยังมีปัญหที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ ของประเทศไทยอีกด้วย

จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของประเทศไทย มีพรมแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซีย ทั้งสามจังหวัดดังกล่าวมีพื้นที่ทั้งหมด 10,961.77 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบและมีภูเขาหลายลูกทอดยาวเหยียดเป็นพืดจากทิศเหนือไปสู่ทิศใต้ ล้วนทิศตะวันออกจดฝั่งทะเลและอ่าวไทย ซึ่งมีความสะดวกในการเดินเรือติดต่อกับประเทศมาเลเซียได้เป็นอย่างดี ในด้านประชากรส่วนใหญ่้นับถือศาสนาอิสลามประมาณร้อยละ 80 นอกจากนั้นเป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ และอื่นๆ ประชาชนมีชนบทรรมนิยม ประเพณี ภาษาพูด และวัฒนธรรม แตกต่างจากชาวไทยส่วนใหญ่ของประเทศ และโดยเฉพาะในสมัยก่อนสามจังหวัดดังกล่าวมีปัญหาเรื่องการปกครองคลอบคลำ (เสนีย์ มะดากะกุล, 2520 : 1)

จากสภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยให้เหมาะแก่การหลบซ่อนของผู้ก่อการร้ายเมื่อหาความผิด เพื่อหลบหนีเจ้าหน้าที่และสภาพทางสังคม วัฒนธรรม ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการมีผู้ร้ายหรือกลุ่มคนที่ไม่หวังดีต่อประเทศไทย พยายามกล่าวบิดเบือนข้อเท็จจริง และใส่ร้ายป้ายสีตลอดเวลา จนกระทั่งปรากฏแน่ชัดว่า มีการตั้งกลุ่มหรือองค์การทางการเมืองเพื่อต้องการแบ่งแยกดินแดนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นรัฐอิสระหรืออาจจะไปรวมกับประเทศอื่น (กัมบนาท จินควิโรจน์, 2517 : 55-56) ซึ่งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2527 : 5-6) ได้สรุปปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นปัญหาหลักดังต่อไปนี้

1. ในด้านการก่อการร้าย มีขบวนการก่อการร้ายปฏิบัติงานอยู่หลายขบวนการ เช่น พุโล, บี.อาร์.เอ็น, บี.เค็น.พี.พี. ฯลฯ ซึ่งวิถีดำเนินการอาจแตกต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือ เป้าหมายการแบ่งแยกดินแดนจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอิสระจากการปกครองของรัฐบาลไทย มีกลุ่มโจรคอมมิวนิสต์มลายา

เป็นกลุ่มก่อการร้ายซึ่งมุ่งที่จะล้มล้างการปกครองของประเทศไทย แต่ถูกปราบปรามจนต้องถอยร่นเข้ามาอยู่อาศัยหลบซ่อนตัวอยู่ในดินแดนของไทย และได้แปรสภาพกลายเป็นกลุ่มอิทธิพลท้องถิ่น ที่อยู่ได้โดยการข่มขู่ ริดไถ และเรียกค่าคุ้มครองจากประชาชนชาวไทย

2. ในด้านสังคมจิตวิทยา เนื่องจากโครงสร้างทางสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะเป็นพิเศษ กล่าวคือ ประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ 80 นับถือศาสนาอิสลาม จากสภาพการนับถือศาสนาอิสลาม ทำให้ผู้นำทางศาสนาบางคนใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือหาประโยชน์ ประชาชนยังเห็นว่าการเรียนรู้ศาสนาอื่นเป็นบาป และจากความเคร่งครัดในศาสนาของประชาชนทำให้เกิดการแบ่งแยกว่าผู้นับถือศาสนาอิสลามไม่ใช่คนไทย

นอกจากนั้นแล้วประชาชนยังนิยมให้ภาษายาวีในชีวิตรประจำวัน ต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน ทำให้พูดภาษาไทยไม่ได้ การพัฒนาด้านการเรียนรู้ภาษาไทยเป็นไปอย่างเชื่องช้า เนื่องจากจำนวนโรงเรียนและครูไม่เพียงพอและทั่วถึง ระยะเวลาการเรียนภาษาไทยของนักเรียนมีน้อย สัมฤทธิ์ผลการศึกษาค่าขาดสิ่งจูงใจที่ทำให้อยากรู้และพูดภาษาไทย เพราะไม่ได้รับผลตอบแทน ประชาชนส่วนใหญ่ไม่อยากพูดภาษาไทย เพราะเกรงว่าจะได้รับความอับอาย ถูกดูแคลนจากบุคคลอื่น บางคนพูดไม่สันทัด หรือถูกขู่ข่มว่าการพูดภาษาไทยจะทำให้ถูกกลืนชาติ เป็นต้น

3. ในด้านเศรษฐกิจ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับดินที่ไม่ค่อยมีคุณภาพ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาด้านตลาด และราคา ตลอดจนไม่มีบรรยากาศการลงทุน จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ยากจน และในชนบทส่วนใหญ่ประชากรคงมีความแร้นแค้นเช่นเดียวกับชาวชนบทส่วนอื่นของประเทศ

เสนีย์ มะคาแกล (2520 : 25) ได้กล่าวว่า การพูดภาษาคำต่างกัน สังคมชนบทกับสังคมเมืองต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และศาสนาไม่เหมือนกัน ทำให้เจ้าหน้าที่เข้าถึงประชาชนได้ยากมาก โดยทั่วไปประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีความแตกต่างในเรื่องเหล่านี้ทุกประการ ความไม่เข้าใจ

ความไม่เป็นมิตร ความไม่รู้จักและอยู่ห่างกันจะทำให้การชักชวน ยุแหย่ แทรกแซงจากฝ่ายตรงกันข้ามได้ง่ายที่สุด ดังนั้นจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มักจะเกิดมีปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอยู่เสมอ สิ่งที่ยับยั้งการลุกลามของความมั่นคงของชาติก็คือ การเคลื่อนไหวทางการเมืองอันเป็นปรปักษ์ต่อรัฐบาลและราชอาณาจักร เช่น ขบวนการโจรก่อการร้ายที่สะสมอาวุธต่อสู้กับเจ้าหน้าที่และชักชวนราษฎรเพื่อขัดขวางเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากความสำคัญของชาวนาที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อชาวนาของพัฒนารัตนบุรี ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ "ชาวนาในการปฏิบัติงานของพัฒนารัตนบุรีในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้" ว่าอยู่ในระดับใด มีปัจจัยอะไรบ้างที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และมีปัญหาอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับชาวนาในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาขีดความสามารถและเสริมสร้างชาวนาของพัฒนารัตนบุรีในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน และอาจนำไปพิจารณาประกอบการคัดเลือกพัฒนารัตนบุรีปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในเรื่องชาวนาของผู้ปฏิบัติงานมีเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและเขียนหนังสือไว้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พยายามศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและผลงานวิจัยดังกล่าว แล้วนำมารวบรวมเรียบเรียงเพื่อให้ได้มาซึ่งความสมบูรณ์ ถูกต้อง และชัดเจนในการศึกษาวิจัย และได้นำเสนอรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้คือ

1. ความหมายของชาวนา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525 : 132)ให้ความหมายไว้ว่า ชาวนาคือสิ่งที่ไม่มีความหมายแน่นอนว่ามีอยู่ประจำที่ใดของคนที่ตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าชาวนาอยู่กับตัวก็เป็นศิริมงคล สุขสบาย จิตใจมั่นคง

ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่าง ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญ ได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความว่า ขวัญ ซึ่งแปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า "Morale" เป็นต้น

โยเดอร์ (Yoder, 1959 : 445) ได้ให้ความหมายของขวัญในลักษณะ เกี่ยวกับการทำงานว่า ขวัญในการทำงานหมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาในรูปความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้นๆ เป็นต้น เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่นๆ เป็นต้น

เดวิส (Davis, 1951 : 553) อธิบายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่นๆ

ฟลิปโป (Flippo, 1967 : 416-419) ให้ความหมายของขวัญว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

เชอร์แมน (Sherman, 1968 : 75) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า หมายถึง ทศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจงานที่กระทำ การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน

กู๊ด (Good, 1973 : 280) อธิบายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติและความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหมายถึงสภาพจิตของคนที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยเรื่องความเพียงพอของรายได้ สภาพ

ในการออกจากงาน การลาออก ขาดงานกะนานๆ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสก้าวหน้า

กิตติโชติ สาธิต (2516 : 192-194) กล่าวว่า ขวัณ หมายถึง น้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดี โดยสมัครใจ และมีความสุขกับงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้

ฉัตรชัย อรรถนันท์ (2524 : 337) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัณ หรือน้ำใจ หมายถึง ปฏิบัติงานที่มีจุดหมายที่แน่นอน และเห็นได้ชัด และมักจะมองกันเป็นหมู่คณะซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 453) ได้ให้ความหมายของขวัณว่า ขวัณเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง ขวัณที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนที่จะใช้เวลาและร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เสนาะ ดิเชาว์ (2516 : 216) ให้ความหมายว่า ขวัณคือ สภาพทางจิตใจซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์การและของบุคคล

อุทัย หิรัญโต (2523 : 216) ได้ให้ความหมายว่า ขวัณ คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายของขวัณที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ขวัณเป็นสภาพทางจิตใจและอารมณ์ เป็นทัศนคติที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

เดวิส (Davis, 1951 : 578-579) ได้กล่าวว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูง สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ในด้านการปฏิบัติงานต่ำ สมาชิกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับสิทธิที่เขาควรจะได้ รู้สึกท้อแท้และยุ่งยากใจ ขวัญจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีที่มีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ในยามคับขัน
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นภาคภูมิใจในองค์การหรือหน่วยงานของตนมากขึ้น

ฟลิปโป (Flippo, 1967 : 417-418) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานของตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย

และศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ทิฟฟินและแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormic, 1965 : 339) สรุปว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน คือ

1. สภาพการทำงาน
2. การจัดการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะงาน
7. การเลื่อนตำแหน่ง
8. การนิเทศงาน
9. การสื่อสารและการคมนาคม
10. การยอมรับนับถือ
11. ความมั่นคง

โยเดอร์ (Yoder, 1959 : 6) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของกรรมกรและใช้หลักการพิจารณาถึงการมีความพึงพอใจหรือไม่ ดังนี้

1. การรวมกลุ่มกันอย่างมั่นคง
2. มีเป้าหมายของกลุ่มกำหนดไว้

3. มีความมุ่งมั่นที่จะให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

4. แต่ละบุคคลในกลุ่มต่างๆ เข้ามาร่วมกันดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มนั้น

นอกจากนั้น โยเคอร์ได้อธิบายต่อไปว่า การตอบสนองความพึงพอใจ จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ก่อให้เกิดความพยายาม ความกระตือรือร้น ทั้งนี้ถ้าวัตถุประสงค์ของแต่ละกลุ่มสอดคล้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะนำไปสู่ความมุ่งมั่นพยายามที่จะให้ร่วมใจกันต่อสู้แก้ไข เพื่อให้งานนั้นสำเร็จไปตามเป้าหมาย

ลักษณะของบุคคลที่มีการตอบสนองความพึงพอใจไม่ดี มีดังต่อไปนี้

1. มีการลาออกจากงานหรือโยกย้ายไปอยู่ที่อื่นเพิ่มมากขึ้น
2. มีความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน
3. มีการขาด การลามาผิดนัด
4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากขึ้น

ผิดปกติ

5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความชาเย็นต่อผู้บังคับบัญชา
7. มีความไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ
8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจ หรือไม่เอาใจใส่ต่อผู้อื่น
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาเดินเกราะโบเกร่มมา หรือทำงานไม่เสร็จสักที
11. มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ
12. มีการแสดงอารมณ์ต่างๆ นานา

ผุสดี สัตยมานะ (2521 : 100) เชื่อว่า การมีขวัญที่ดีจะทำให้เกิดสิ่งต่อไปนี้คือ

1. คนงานจะมีความร่วมมือและร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. คนงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

3. คนงานจะเต็มใจปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผนของ
องค์การ

4. องค์การจะแข็งแกร่งและพ้นผ่านอุปสรรคไปได้
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
6. คนงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
7. คนงานจะรู้สึกเชื่อมั่นในองค์การ

सनัน อินทรประเสริฐ (2520 : 3) กล่าวว่า วิชาขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานจึงนับว่าสำคัญยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีแล้ว การปฏิบัติงานก็จะมีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน และจะมีความโกรธ ความก้าวร้าว หงุดหงิดน้อยมาก แม้จะต้องทำงานในขณะที่มีความกดดันสูง หรือขณะที่ยากลำบากก็ตาม

อุทัย หิรัญโค (2523 : 216-217) ได้จำแนกความสำคัญของขวัญที่มีต่อการบริหารงานดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ขวัญจะก่อกลุ่ให้ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การให้เกิดผลใน
การควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม
5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับ
นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับ
องค์การนานเท่านาน

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2529 : 237-242) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญดีดังนี้คือ

1. บรรยาการศึในหน่วยงานแจ่มใสสว่าง

2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น ถูกต้องและ เชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสุขเพลิดเพลินและสนใจกับการทำงาน

ของเขา

4. สมาชิกในหน่วยงานให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
5. สมาชิกในหน่วยงานวิพากษ์วิจารณ์ให้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินเร่งด่วน
7. สมาชิกในหน่วยงานยอมรับมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความเต็มใจ
8. สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่เหมือนเดิม แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้น

ส่วนด้านปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีผู้เสนอแนวความคิดไว้หลายท่าน เช่น เฮอริชเบิร์ก (Federick Herzberg, 1969 : 147) ได้ทำการศึกษาวิจัยทัศนคติของบุคคลในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งพอสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เป็นสิ่งที่ทำให้คนพอใจในงานว่าประกอบด้วย

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับการยกย่อง นับถือ เมื่อทำงานสำเร็จ
3. ลักษณะ เนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

สฤษดิ์ จุฑาทิพย์ (2515 : 88) ได้พบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานซึ่งมีปัจจัย 18 ประการดังนี้

1. ความภูมิใจในหน่วยงาน
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. สถานภาพการยอมรับจากหน่วยงาน
5. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
6. รายได้ของนักวิชาการ
7. การสื่อข้อความในหน่วยงาน
8. การอุทิศตนเพื่องาน
9. ความพอใจในงาน
10. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน
12. สถานภาพการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
13. ความสัมพันธ์ด้านส่วนตักระหว่างผู้ปฏิบัติการ
14. ความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติการ
15. ความพอใจสภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน
16. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
17. ผู้บังคับบัญชาให้เหตุผลในการปฏิบัติงาน
18. ความรังเกียจเคียดแค้นจากผู้ร่วมงาน

สุขุม นิลเชษฐ์ (2516 : 37) ได้ศึกษาวิจัยของบรรณารักษ์ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อระดับขวัญคือ

1. ความสะดวกสบาย
2. ความพอใจในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบ

พัฐพล ชันธไชย (2517 : 41-45) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของ ข้าราชการการผู้ปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประทศไทยคล้ายสุขุม นิลเชษฐ์ แต่แตกต่างกันออกไปคือ

1. ความเพียงพอของรายได้
2. โอกาสก้าวหน้า

3. ความร่วมมือและความสามารถของผู้ร่วมงาน
4. ความยุติธรรม
5. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด

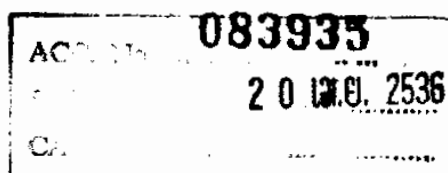
มัลลีย์ ห่อสกุลกล (2520 : 48) ได้ทำการวิจัยหัวข้อของครูแนะแนว พบว่า องค์ประกอบของชีวิตของครูแนะแนวเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
2. ความสัมพันธ์กับนักเรียน
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
4. สภาพความพึงพอใจในงาน
5. เงินเดือน
6. โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการ
7. สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
9. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

อานวย อุตะพยอม (2525 : 59) ได้ทำการวิจัยหัวข้อของนักการภารโรงพบว่า องค์ประกอบของชีวิตของนักการภารโรงมีดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ทรงวุฒิ อังคะนาวิน (2533 : 84) ได้ทำการวิจัยชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจในจังหวัดภาคใต้ พบว่า องค์ประกอบของชีวิตในการปฏิบัติงานเรียงลำดับความสำคัญดังนี้



1. ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
2. ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา
3. ด้านความมั่นคงของงาน
4. ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
5. ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จากแนวคิดที่กล่าวอ้างทั้งหมดนี้สรุปได้ว่า ขบวนการในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญมาก และมีผลต่อคุณภาพของงานที่ปฏิบัติด้วย

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งมีสาระประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย (Herzberg, 1989 : 60-63) คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงานมีอยู่ 5 ชนิด คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษาบุคคลในหน่วยงานหรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตามการได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือได้รับเงินเพิ่มก็จัดว่าอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเหมือนกัน แต่เป็นการยอมรับในระดับรองลงไป

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงของสถานะเป็นแต่เพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายความว่ารวมถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในที่นี้หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นทางกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เหมือนกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือการติดต่อพบปะกันโดยทางกริยาหรือวาจา แต่ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงการยอมรับนับถือ หรือการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เปลี่ยนแปลง

สถานภาพหรือตำแหน่ง

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อบุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ในลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกล และทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์กร เป็นต้น

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมถึง ความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นที่ต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานและ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่จะต้องสร้างสรรค์ให้มีขึ้นและดำรงอยู่ในผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน ถ้าหากว่าความต้องการองค์ประกอบที่ได้รับตอบสนอง สำหรับปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นองค์ประกอบที่จะป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้ เมื่อบุคคลได้รับปัจจัยในด้านนี้ อย่างเพียงพอแล้วความไม่

พึงพอใจในการทำงานจะหมดไป

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y (Theory X and Y)

กัทย หิรัญโต (2525 : 225-229) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งเสนอทฤษฎีการจูงใจมีชื่อเรียกว่า ทฤษฎี X ทฤษฎี Y แนวความคิดของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานที่ว่า ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน ความเชื่อตามข้อสันนิษฐานแห่งทฤษฎี X มีว่า

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม

แนะนำ และชูง้างโทษ

3. ชอบให้ผู้อื่นแนะนำชี้แนะแนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสงสัยว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ในทุกสถานการณ์ได้หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เขาจึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์เรานั้นโดยธรรมชาติมิใช่คนเกียจคร้านและเชื่องช้าไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y เขาจะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง

แมคเกรเกอร์อธิบายทฤษฎี Y โดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพกำลังใจต่องานมีมากเท่ากับการเล่นและพักผ่อน
2. การควบคุมและการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง

3. มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ

4. คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่ม แก้ปัญหาต่างๆ ที่ประสบเป็นสิ่งที่มียู่ในทุกคน

6. ในสังคมปัจจุบันมนุษย์แต่ละคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

แมคเกรเกอร์ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจคนให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขามองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ถูกวิพากษ์วิจารณ์ไม่น้อยทีเดียวในประเด็นที่ว่า มนุษย์เป็นผู้ที่มีความสลับซับซ้อนไม่อาจเข้าใจได้ง่ายๆ (Man is a Complex Man) เนื่องจากมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของคนก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะแวดล้อมได้ไม่จำเป็นต้องทำงานเพื่อสนองความต้องการทางจิตใจและด้านสังคมเสมอไป เพราะฉะนั้นการที่จะลงความเห็นว่า มนุษย์เป็นสัตว์ชนิดหนึ่งก็ดี มนุษย์เป็นสัตว์สังคมก็ดี และมนุษย์เป็นคนคิดหรือทำตามสันดานก็ดี จึงเป็นการไม่ถูกต้อง เพราะเป็นการสรุปลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่ง่ายเกินไป สิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ใช่สิ่งจูงใจอย่างหนึ่งอย่างใด หากแต่โอกาส สถานการณ์ ความชำนาญงาน มีอิทธิพลที่ทำให้พฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป การที่จะจูงใจคนให้ได้ผลจะต้องเข้าใจบุคคลต่างๆ ว่า บุคคลใดมีลักษณะอย่างใด หากจะให้เขาร่วมมือจะต้องใช้วิธีการใด เรดดีน (W.J. Reddin) จึงได้ตั้งทฤษฎี Z ขึ้นมาอธิบายความคิดนี้ โดยเปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

1. เมื่อทฤษฎี X เชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์ชนิดหนึ่ง และทฤษฎี Y เชื่อว่า มนุษย์เป็นผู้รู้จักประมาณขีดความสามารถของตน ดังนั้นทฤษฎี Z จึงมีความเชื่อว่า มนุษย์เป็นผู้ที่มีความตั้งใจแน่วแน่

2. เมื่อทฤษฎี X เชื่อว่า ความชั่วเป็นมรดกที่มนุษย์ได้รับมาตามธรรมชาติ และทฤษฎี Y เชื่อว่า ความดีเป็นมรดกที่มนุษย์ได้รับมาตามธรรมชาติ ดังนั้น ทฤษฎี Z จึงมีความเชื่อว่า มนุษย์ยอมรับความดีและความชั่ว

3. เมื่อทฤษฎี X เชื่อว่า มนุษย์ถูกผลักดันให้กระทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความต้องการทางร่างกาย และทฤษฎี Y เชื่อว่า มนุษย์ถูกผลักดันให้กระทำในสิ่งต่างๆ ก็เพราะคุณค่าของความเป็นคน ดังนั้นทฤษฎี Z จึงมีความเชื่อว่า มนุษย์ถูกผลักดันให้กระทำในสิ่งต่างๆ ก็เพราะสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

4. เมื่อทฤษฎี X เชื่อว่า สิ่งจูงใจของมนุษย์คือ การใช้อำนาจข่มขู่ บังคับ และทฤษฎี Y เชื่อว่า การให้ความร่วมมือด้วยความสมัครใจเป็นมูลเหตุจูงใจของมนุษย์ ดังนั้นทฤษฎี Z จึงมีความเชื่อว่า เหตุผลเป็นมูลเหตุจูงใจของมนุษย์

5. เมื่อทฤษฎี X เชื่อว่า การชิงดีชิงเด่นเป็นรากฐานในการปฏิบัติต่อกัน และทฤษฎี Y เชื่อว่า การให้ความร่วมมือ ร่วมใจเป็นรากฐานของมนุษย์ในการปฏิบัติต่อกัน ดังนั้น ทฤษฎี Z จึงมีความเชื่อว่า การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเป็นรากฐานของมนุษย์ในการปฏิบัติต่อกัน

6. เมื่อทฤษฎี X เชื่อว่า หน่วยสังคมที่สำคัญของมนุษย์คือตนเอง เท่านั้น และทฤษฎี Y เชื่อว่า หน่วยสังคมที่สำคัญของมนุษย์ คือ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ทฤษฎี Z จึงมีความเชื่อว่า หน่วยสังคมที่สำคัญของมนุษย์ ก็คือการประพติดปฏิบัติต่อกัน

7. เมื่อทฤษฎี X เชื่อว่า การมองโลกในแง่ร้ายเป็นทัศนคติของโลกมนุษย์โดยทั่วไป และทฤษฎี Y เชื่อว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นทัศนคติของโลกมนุษย์โดยทั่วไป ดังนั้น ทฤษฎี Z จึงมีความเชื่อว่า การมุ่งต่อวัตถุประสงค์ เป็นทัศนคติของมนุษย์โดยทั่วไป

นอกจากนี้ สตีเฟน ซี. ราฮานสันติกุล (2530 : 149-150) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตาม เอ.เฮช.มาสโลว์. (A.H.Maslow) นักจิตวิทยาผู้มีชื่อเสียง กล่าวไว้ในทฤษฎีพลังจูงใจ (Theory of Human Motivation) ว่า มนุษย์มีความต้องการ

ซึ่งอาจแบ่งออกได้ 5 ระดับ จากระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุด คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ที่อยู่อาศัย และที่ทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

3. ความต้องการผูกพันในสังคม (Social Needs) เช่น การที่ เขามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการที่ต้องการให้สังคมยอมรับเขา

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Self-Esteem Needs) เช่น การได้รับเกียรติจากที่ทำงาน หรือในสังคมที่เขาทำงานให้ การยกย่อง

5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-Actualization Needs) เช่น การที่บุคคลผู้นั้นต้องการที่จะทำอะไรได้ตามปรารถนา

ความต้องการทั้ง 5 ระดับนี้ เป็นการอธิบายถึงมูลเหตุจิตใจอย่าง กว้างๆ โดยระดับเฉลี่ยของสังคมมนุษย์ทั่วไป บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้ สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้นตามความรุนแรง ในแต่ละช่วงเวลา

สมพงษ์ เกษมสัน (2521 : 245) ได้สรุปแนวคิดของ เอ.เอช. มาสโลว์ (A.H.Maslow) ซึ่งมีสมมติฐานที่สำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นเครื่องจูงใจ ของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็น สิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะ เรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยอาศัยทฤษฎีและแนวความคิดเหล่านี้เป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้" โดยยึดแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นหลัก ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติจะต้องมีขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และขวัญในการปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า เป็นขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าและการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่าไม่มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ "ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้" โดยตรง แต่เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกันอยู่โดยทั่วไป ซึ่งพอที่จะกล่าวถึงได้ดังต่อไปนี้

เบนเดอร์ (Bender, 1972 : 3984-A) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู

แบร์เกธ (Bergeth, 1970 : 6293-A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ประสบการณ์ในการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และคณะครู สภาพภาพของครูและขนาดของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูและ เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ครูมีระดับขวัญสูง

เทอร์รี่ (Terry, 1973 : 2675-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและความเข้าใจในเรื่องขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ครูที่ทำการสอนนานมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มทำงาน ครูที่สอนโรงเรียนขนาดใหญ่และตั้งอยู่ในเขตเมืองมีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และตั้งอยู่นอกเมือง ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นที่มาทำการสอนในโรงเรียนนั้นมีระดับขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ไรอัน (Ryans, 1960 : 82) ได้ศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะของครูในโครงการของ National Committee on Education ในปี พ.ศ. 1944-1954 โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า Critical Incident Technique พบว่าคุณลักษณะของครูชายและครูหญิงที่สอนในระดับประถมไม่แตกต่างกัน แต่ในระดับมัธยมศึกษาพบว่า ในด้านความเข้าใจและสัมพันธภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความตั้งใจทำงาน และด้านทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนครูหญิงมีสูงกว่าครูชาย

โคชัย ยศสุธีโร (2509 : 91-94) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของพัฒนากรในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2507 ได้สรุปผลงานเกี่ยวกับความพอใจและการทำงานของพัฒนากรไว้ว่า พัฒนากรที่พอใจในงาน ในตำแหน่งหน้าที่มีลักษณะบางประการดังต่อไปนี้ เป็นผู้สูงอายุ เพศชาย แต่งงานแล้ว การศึกษาไม่สูงกว่าชั้นมัธยมปีที่ 5 หรือเทียบเท่า เคยเป็นครูมาก่อน ได้รับการฝึกอบรมก่อนประจำการมา 2 ปี เคยบวชเรียนมาแล้ว และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่พัฒนากรมานานพอสมควร

ทิพาพันธ์ สังฆะพงศ์ (2521 : 51-55) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช ผลวิจัยพบว่า ระดับขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชอยู่ในระดับปานกลาง อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และลักษณะงานของพยาบาลประจำการมิได้ทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันจะมีเพียงองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึก

ประสพผลสำเร็จของพยาบาลที่มีอายุราชการและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
เท่านั้นที่มีความแตกต่าง

ไพบุรณ วิสัยจร (2523 : 85-90) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของ
ครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับขวัญของครูที่มีระยะเวลา
การทำงานต่างกัน ขวัญไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีวุฒิ บ.กศ. และต่ำกว่า มีระดับ
ขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิ บ.กศ. สูงหรือเทียบเท่าและครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่า

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 63-65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ผลการวิจัยว่า
อายุราชการและวุฒิกครูโดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้
ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

สุชุม นิลเชษฐ์ (2516 : 36-39) ได้ศึกษาขวัญของบรรณารักษ์
ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญ พบว่า ขวัญของบรรณารักษ์อยู่ใน
ระดับปานกลาง สถานที่ทำงาน อายุ เงินเดือน วุฒิ ที่แตกต่างกันมิได้ทำให้ขวัญ
แตกต่างกัน มีเพียงเพศต่างกันเท่านั้นที่มีขวัญแตกต่างกัน

สากร จริยวิทยานนท์ (2522 : 12-15) ศึกษาความพอใจในงาน
ของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะทางจากบ้านมาสถานนั้นพบว่า ระดับการศึกษา
เท่านั้นที่มีความแตกต่างกันกับความพอใจในงาน

สุดสาคร พุทธิ และคณะ (2517 : 195-218) ศึกษาขวัญและ
ความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล
ต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร ผลปรากฏว่า นักกายภาพบำบัดมีสภาพขวัญอยู่ในระดับ
ปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดนั้นขึ้นอยู่กับการติดต่อกับ
ผู้บังคับบัญชาได้ง่าย การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ตลอดจนการมี

โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้เล่าเรียนมาในการทำงาน แต่รายได้ และเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับวุฒิ

สรวง เวชสิทธิ์ (2528 : 60-65) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนสงครามกลางบารุงกองทัพ ได้พบว่า อายุ ยศ ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กำลึงบารุง

ทิตยา สุวรรณชฎ (2510 : 84-89) ได้ศึกษาทัศนะของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพัฒนากรที่มีวุฒิปริญญา และไม่จบปริญญา พบว่า ข้าราชการระดับอำเภอส่วนใหญ่เห็นว่าพัฒนากรที่มีวุฒิปริญญา มีลักษณะดีกว่าพัฒนากรที่มีวุฒิไม่จบปริญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความคิดริเริ่ม ความสามารถและความเป็นผู้นำ ส่วนพัฒนากรที่มีวุฒิไม่จบปริญญามีความอดทน สบายสบาย สามารถทำงานร่วมกับชาวบ้านและมีความเป็นกันเองกับข้าราชการอื่นๆ ดีกว่าพัฒนากรที่มีวุฒิจบปริญญา

กอบแก้ว สุวรรณางกูร (2523 : 64-68) ได้ศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากรที่มีวุฒิปริญญาและไม่จบปริญญิตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและนักวิชาการพัฒนาชุมชนพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน พัฒนาการจังหวัดมีความคิดเห็นว่า พัฒนาการที่มีระยะ เวลาปฏิบัติงานนานจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าพัฒนากรที่มีระยะ เวลาปฏิบัติงานในระยะเวลานั้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้ววุฒิกำลังใจของบุคลากรต่างๆ ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจเข้มแข็ง และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับการบารุงขวัญที่ดี จัดลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานให้ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้รับ

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรใน
หน่วยงาน ได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ มีความเชื่อมั่นและนับถือใน
ตัวผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับชุมชน จึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิด
ความพร้อม ไม่ว่าด้านสภาพส่วนตัว หรือสภาพด้านการปฏิบัติงาน เมื่อสภาพภาพ
ทุกอย่างเอื้ออำนวยก็จะส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ผลของการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตาม
ไปด้วย และนอกจากองค์ประกอบของขวัญทั้ง 7 ด้านแล้ว ภาวlingขวัญของแต่ละ
หน่วยงาน ย่อมมีความสัมพันธ์กับลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะ
ส่วนบุคคลที่น่าสนใจศึกษา คือ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ
ทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลาเนา ระดับการดำรงตำแหน่ง และในส่วนที่ผู้วิจัย
สนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์กับขวัญก็คือด้านศาสนา

สมมติฐานของการวิจัย

1. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่

- 1.1 ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 1.4 ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
- 1.5 ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
- 1.6 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา
- 1.7 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้กล่าวไว้แล้ว
ในข้อ 1.1-1.7

3. พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

4. พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

5. พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

6. พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภูมิภาคนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

7. พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

8. พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการนับถือศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนว่าอยู่ในระดับใด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระดับการ

ตารางตำแหน่ง และการนับถือศาสนาว่ามีข้อวิสัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

3. เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับข้อวิสัยในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญและประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชน ได้ทราบถึงระดับข้อวิสัยในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงข้อวิสัยของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ มีข้อวิสัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานและใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้กรมการพัฒนาชุมชนได้มีแนวทางในการคัดเลือกพัฒนากรที่มีความเหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้มีความเข้าใจ และมองเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. ผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยท่านอื่นที่มีความสนใจในเรื่องนี้ได้ศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการศึกษาข้อวิสัยในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการ

ได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2. เป็นการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส ซึ่งสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 9

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลาเนา ระดับการดำรงตำแหน่ง และการนับถือศาสนา และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จำแนกออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยวัดได้จากความรู้สึกรหรือเจตคติของพัฒนากรที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามเกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็นหรือความรู้สึก ดังนี้

ระดับหัวสูง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 ถึง 5.00
ระดับหัวปานกลาง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 ถึง 3.67
ระดับหัวต่ำ	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 ถึง 2.33

2. ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำการพัฒนาชุมชนที่เอื้ออำนวยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ รวมถึงความเหมาะสมในการมอบหมายงานและความเป็นอิสระในการทำงาน

3. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่มีลักษณะเป็นหลักฐาน ผู้ปฏิบัติสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง และยึดถือเป็นอาชีพหลักในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รวมถึงความปลอดภัยในการเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่

4. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นค่าตอบแทนประจำ คิดเหมาเป็นรายเดือนหรือรายปี โดยไม่มีข้อกำหนดว่าจะต้องปฏิบัติให้ครบเป็นจำนวนวันหรือชั่วโมง เงินยังชีพข้าราชการ เงินอื่นๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนดให้เบิกจ่ายในลักษณะเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่รัฐหรือนายจ้างต้องจ่ายนอกเหนือไปจากเงินเดือนตามปกติ ซึ่งจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ก็ได้

5. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง ความผูกพันในฐานะสมาชิกของกลุ่ม มีความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกัน ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการต่อต้านการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งกระทบกระทั่งกันต่อกลุ่ม เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากตนเอง หากแต่เกิดจากความกดดันแนวปฏิบัติและประเพณีของกลุ่ม

6. การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกที่ตนได้รับประโยชน์บางอย่างจากสมาชิกของกลุ่ม ได้แก่ การได้รับการยกย่องและไว้วางใจในเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี ความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงตลอดถึงความภูมิใจที่ผู้อื่นยอมรับในผลงาน เป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจ ยินดีทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด ปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

7. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกถึงความมั่นใจ มีความศรัทธา และยอมรับในความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำและการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการให้เกียรติ การยกย่อง และการสรรเสริญ ทั้งในค่อน้ำสาธารณชนและสถานที่รโหฐาน

8. ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง ความผูกพันในฐานะสมาชิกของชุมชน มีความรู้สึกที่จะช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน การยอมรับของชุมชน รวมตลอดถึงความไว้วางใจที่ชุมชนมีให้

9. พัฒนาการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2505

10. อายุ หมายถึง อายุของพัฒนาการตามปีปฏิทินจนถึงปี พ.ศ. 2534 แบ่งออกเป็นสามกลุ่มคือ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

11. เพศ หมายถึง เพศของพัฒนาการซึ่งแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ พัฒนาการเพศชาย กับพัฒนาการเพศหญิง

12. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพัฒนาการ ซึ่งแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

13. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพัฒนาการจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1-10 ปี, 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

14. สถานที่ทำงาน หมายถึง ที่ตั้งของที่ทำการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน แบ่งตามชั้นอำเภอ ตามหลักเกณฑ์ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยข้อมูลการบริหาร การปกครอง สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สถิติ และปริมาณประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ อำเภอชั้น 1-3 และอำเภอชั้น 4-5

15. ภูมิลำเนา หมายถึง สถานที่ที่พัฒนาการเกิด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และภูมิลำเนานอกเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

16. ระดับการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดระดับการดำรงตำแหน่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับ 1, 2, 3 และระดับ 4, 5

17. ศาสนา หมายถึง การนับถือศาสนาของพัฒนาการ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ศาสนาพุทธกับศาสนาอิสลาม

บทที่ 2

วิธีดำเนินการและระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ชนิดของการวิจัยสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้วางแผนดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวนพัฒนากรทั้งหมด 218 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต 9, 2534) ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนพัฒนากรจำแนกตามจังหวัด

ลำดับที่	รายชื่อจังหวัด	จำนวนพัฒนากร
1	ปัตตานี	94
2	ยะลา	55
3	นราธิวาส	69
รวม		218

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 139 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการดังนี้

1. หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุษยัม ศรีสะอาด, 2532 : 161 : อ้างถึง Krejcie and Morgan, 1970 : 608) พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวนทั้งสิ้น 218 คน และการสุ่มครั้งนี้กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 หรือ 0.05 เมื่อคำนวณจากตารางจะได้กลุ่มตัวอย่าง 139 คน คิดเป็นร้อยละ 63.76 ของประชากร

2. เทียบสัดส่วนพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับขนาดของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.76 จากแต่ละอำเภอ ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนพัฒนากรในแต่ละอำเภอเทียบกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนพัฒนากร	กลุ่มตัวอย่าง
ปัตตานี	1	เมือง	9	6
	2	โคกโพธิ์	11	7
	3	ปะนาเระ	7	4
	4	มายอ	10	6
	5	ยะหริ่ง	15	9
	6	ยะรัง	10	6
	7	หนองจิก	12	8
	8	สายบุรี	8	5
	9	กิ่งอำเภอกะพ้อ	4	3
	10	กิ่งอำเภอทุ่งยางแดง	3	2
	11	กิ่งอำเภอแม่ลาน	3	2
	12	กิ่งอำเภอไม้แก่น	2	1

จังหวัด	ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนพัฒนากร	กลุ่มตัวอย่าง
ยะลา	13	เมือง	20	12
	14	ยะหา	9	6
	15	รามัน	13	8
	16	บันนังสตา	5	3
	17	ธารโต	4	3
	18	เบตง	4	3
นราธิวาส	19	เมือง	6	4
	20	ตากใบ	8	5
	21	สุโหงโก-ลก	4	3
	22	ระแงะ	9	6
	23	สุโหงปาดี	6	4
	24	รือเสาะ	8	5
	25	แว้ง	6	4
	26	บาเจาะ	5	3
	27	ยี่งอ	6	4
	28	สุคีริน	3	2
	29	ศรีสาคร	5	3
	30	จะแนะ	3	2
รวม			218	139

3. เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในแต่ละอำเภอแล้ว จึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากรายชื่อพัฒนากรในแต่ละอำเภอตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 8 ตัว และตัวแปรตามคือ
ขวัญในการปฏิบัติงานของ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. อายุ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 21-30 ปี
 - 31-40 ปี
 - 41 ปีขึ้นไป
2. เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
 - ชาย
 - หญิง
3. วุฒิทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
4. ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม
 - 1-10 ปี
 - 11-20 ปี
 - 21 ปีขึ้นไป
5. สถานที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
 - เขตอำเภอชั้น 1-3
 - เขตอำเภอชั้น 4-5

6. ภูมิลาเนา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
 - ภูมิลาเนาเดิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - ภูมิลาเนาเดิมนอกเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
7. ระดับการดำรงตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
 - ระดับ 1-3
 - ระดับ 4-5
8. การนับถือศาสนา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
 - ศาสนาพุทธ
 - ศาสนาอิสลาม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามวัดระดับชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ลักษณะคือ

1. ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน
2. ความมั่นคงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
5. การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
6. ความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์กับชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกเป็น

อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิภาค แนว
ระดับการดำรงตำแหน่ง และศาสนา

ตอนที่ 2 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและ
ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ตอบโดยกรอกข้อความและตอบได้
เองตามสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิธีสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและเครื่องมือที่ผู้อื่นได้สร้างไว้แล้ว อันเนื่องจากยัง
ไม่มีใครศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาแนวทางของแบบสอบถามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่อง
ที่ศึกษาของมัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520 : ภาคผนวก) อำนวย อุดกระพยอม
(2525 : ภาคผนวก) นาคเจลิยา ยังนันท์วัฒนา (2533 : ภาคผนวก)
และทรงวุฒิ อังคะนาวิน (2533 : ภาคผนวก) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ
สร้างแบบสอบถามครั้งนี้

2. สร้างแบบสอบถาม 1 ฉบับ โดยออกข้อความในครอบคลุมสิ่งที่
ต้องการจะวัดตามนิยามที่ให้ไว้ เพื่อประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ
พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. นำแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจ
แก้ไขในด้านข้อความ ด้านความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามหรือ
โครงสร้างของขวัญแต่ละด้าน

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขใหม่

5. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขอีก ซึ่งเป็นการหา
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเชิงประจักษ์ (Face Validity)

6. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาความเชื่อมั่น โดยไป
ทำการทดลองใช้ (Try out) กับพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จำนวน 20 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1970-1961) ซึ่งปรากฏว่า ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.9481 และได้ความเชื่อมั่นแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น 0.6163
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น 0.6023
3. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความเชื่อมั่น 0.8182
4. ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่น 0.8567
5. ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่น 0.7654
6. ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่น 0.9536
7. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีความเชื่อมั่น 0.8517
7. นำแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
8. เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถาม
แบบสอบถามวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเกณฑ์การให้คะแนนเลือกตอบในช่องใดนั้นก็เกณฑ์ตัดสินว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านนั้นมากน้อยเพียงใด โดยกำหนดน้ำหนัก 1 หน่วยถึง 5 หน่วย และมีการเลือกลำดับคะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การตอบมีดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีระดับข้อวัฏในการปฏิบัติงานด้านนั้น
อย่างดียิ่ง

มาก หมายถึง ผู้ตอบมีระดับข้อวัฏในการปฏิบัติงานด้านนั้น
อย่างดี

ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีระดับข้อวัฏในการปฏิบัติงานด้านนั้น
อยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ผู้ตอบมีระดับข้อวัฏในการปฏิบัติงานด้านนั้น
เพียงเล็กน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีระดับข้อวัฏในการปฏิบัติงานด้านนั้น
น้อยอย่างยิ่ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือพัฒนาการจังหวัดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยอนุเคราะห์เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามให้การดำเนินการตอบแบบสอบถาม และส่งคืนตามกำหนด

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พร้อมกับส่งซอง ปิดผนึกแถมบัพ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามที่ตอบเสร็จ แล้วกลับคืนผู้วิจัย และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วกลับคืนผู้วิจัย โดยกำหนดเวลาที่ใช้ในการส่งแบบสอบถามไปกลับ ประมาณ 20 วัน

3. ผู้วิจัยจะคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาดำเนินการ วิเคราะห์ต่อไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) บรรยายลักษณะสภาพทางสังคม โดยจำแนกเป็นอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระดับ การดำรงตำแหน่ง และศาสนา

2. ประเมินระดับขวัญ โดยการวัดความเกณฑ์ของเบส (Best, 1977 : 174)

2.1 ระดับขวัญสูง ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 ถึง 5.00

2.2 ระดับขวัญปานกลาง ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 ถึง 3.67

2.3 ระดับขวัญต่ำ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 ถึง 2.33

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (t-test)

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และถ้าพบว่า ค่าเฉลี่ยของประชากร อย่างน้อย 1 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบ พหุคูณ (Post Hoc Multiple Comparisons) โดยการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยทีละคู่ โดยใช้วิธี HSD ของทูคีย์ (Tukey)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

1. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วัดระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานของพัฒนากร โดยให้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

สูตร (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530 : 119)

$$\alpha_k = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α_k แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของ
แบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร (Walpole, 1983 : 27)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สูตร (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2524 : 77)

$$SD = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของแต่ละตัว

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทุกตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

2.4 คำนวณค่าการทดสอบค่าที (t-test) ในการหาความ

แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2530 : 177)

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

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 2
 df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of variance) ซึ่งใช้ทดสอบค่าเอฟ (F-test) กรณีของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม
 สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2530 : 249)

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

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F

MS_b แทน ค่าแปรปรวน (Mean squares) ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าแปรปรวน (Mean squares) ภายในกลุ่ม

2.6 เปรียบเทียบพหุคูณ (Post Hoc Multiple Comparisons) เพื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละคู่ในกรณีพบว่า มีนัยสำคัญในข้อ 2.5 โดยใช้วิธีการของทูคีย์ (Tukey) โดยใช้สูตร (ประดอง กรรณสูตร, 2530 : 285 อ้างอิง Winer, 1970 : 87) เมื่อกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มมีจำนวนไม่เท่ากัน

$$HSD = q_\alpha(k, f) \sqrt{MS_w}$$

เมื่อ α แทน ระดับแห่งความมีนัยสำคัญ

k แทน จำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ

n แทน จำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ที่ต้องการเปรียบเทียบ ($i = 1, 2, 3, \dots, k$)

f แทน ชั้นแห่งความอิสระของ MS_w

MS_w แทน ความแปรปรวนคลาดเคลื่อนภายในกลุ่มที่คำนวณได้
จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลชุด
เดียวกันที่นำมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่
 n แทน ตัวกลางฮาร์โมนิค (Harmonic Mean)
คำนวณจากสูตร

$$\text{สูตร } \bar{n} = \frac{k}{\left(\frac{1}{n_1}\right) + \left(\frac{1}{n_2}\right) + \left(\frac{1}{n_3}\right) + \dots + \left(\frac{1}{n_k}\right)}$$

บทที่ 3 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพัฒนากรใน
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey
Research) โดยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บ
ข้อมูลโดยวิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังที่ทำการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ ทั้ง
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 139 ชุด และให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับ
มาทางไปรษณีย์ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน
125 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.93 นับว่ามีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะนำมา
วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ การเสนอผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มานั้น
เป็นไปตามลักษณะข้อมูลดังนี้

สภาพภาพและลักษณะพื้นฐานทั่วไป

รายละเอียดเกี่ยวกับสภาพภาพและลักษณะพื้นฐานทั่วไปของพัฒนากร
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งได้แก่ อายุ
เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา
ระดับการดำรงตำแหน่ง และศาสนา ดังปรากฏในตาราง 3 ถึง 10

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	9	7.2
31-40 ปี	77	61.6
41 ปีขึ้นไป	39	31.2
รวม	125	100

จากตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นผู้ที่มียุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 9 คน หรือ ร้อยละ 7.2 เป็นผู้ที่มียุ 31-40 ปี จำนวน 77 คน หรือร้อยละ 61.6 และเป็นผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน หรือ ร้อยละ 31.2

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	85	68.0
หญิง	40	32.0
รวม	125	100

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นเพศชายจำนวน 85 คน หรือร้อยละ 68.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน หรือร้อยละ 32.0

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	67.2
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	41	32.8
รวม	125	100

จากตาราง 5 กลุ่มตัวอย่างพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นผู้ที่มีวุฒิศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน
84 คน หรือร้อยละ 67.2 และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า
ปริญญาตรี จำนวน 41 คน หรือร้อยละ 32.8

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ปี	37	29.6
11-20 ปี	56	44.8
21 ปีขึ้นไป	32	25.6
รวม	125	100

จากตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี จำนวน
37 คน หรือร้อยละ 29.6 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี
จำนวน 56 คน หรือร้อยละ 44.8 และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
21 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน หรือร้อยละ 25.6

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อำเภอชั้น 1-3	95	76.0
อำเภอชั้น 4-5	30	24.0
รวม	125	100

จากตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้อยู่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอชั้น 1-3 จำนวน
95 คน หรือร้อยละ 76.0 และ เป็นผู้อยู่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอชั้น 4-5 จำนวน
30 คน หรือร้อยละ 24.0

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	90	72.0
ภายนอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	35	28.0
รวม	125	100

จากตาราง 8 กลุ่มตัวอย่างพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษา เป็นผู้ที่มิมีภูมิลำเนาภายในสามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ จำนวน 90 คน หรือร้อยละ 72.0 และ เป็นผู้ที่มิมีภูมิลำเนาภายนอก
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 35 คน หรือร้อยละ 28.0

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
จำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่ง

ระดับการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลำดับชั้น 1-2-3	21	16.8
ลำดับชั้น 4-5	104	83.2
รวม	125	100

จากตาราง 9 กลุ่มตัวอย่างพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษาี้ เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งลำดับชั้น 1-3 จำนวน
21 คน หรือร้อยละ 16.8 และ เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งลำดับชั้น 4-5 จำนวน
104 คน หรือร้อยละ 83.2

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
จำแนกตามการนับถือศาสนา

ศาสนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พุทธ	93	74.4
อิสลาม	32	25.6
รวม	125	100

จากตาราง 10 กลุ่มตัวอย่างพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษาี้ เป็นผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 93 คน หรือ
ร้อยละ 74.4 และ เป็นผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 32 คน หรือร้อยละ
25.6

ค่าสถิติพื้นฐาน

ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเพียรและนัยถือผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ดังปรากฏในตาราง 11 ถึง 19



ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน

ด้านที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญ ในการปฏิบัติงาน	N = 125		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	3.21	0.85	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.16	0.86	ปานกลาง
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.87	0.91	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.59	0.82	ปานกลาง
5	ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.47	0.81	ปานกลาง
6	ด้านความเชื่อมั่นและนับถือ ผู้บังคับบัญชา	3.41	0.95	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.78	0.65	สูง

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการ
ปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งวิเคราะห์เป็นระดับขวัญ
ในการปฏิบัติงานได้ดังนี้ พัฒนาการมีขวัญอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียวคือ ด้าน
ความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนด้านอื่นๆ พัฒนาการมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าดังนี้ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
บุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล

ตาราง 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับชีวิตในการปฏิบัติงานต่อ
องค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน
จำแนกตามอายุ

ด้าน องค์ประกอบเกี่ยวกับ ที่ ชีวิตในการปฏิบัติงาน	อายุ								
	21-30 ปี			31-40 ปี			41 ปีขึ้นไป		
	N = 9			N = 77			N = 39		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1 ลักษณะและสภาพ การปฏิบัติงาน	3.05	0.39	ปานกลาง	3.17	0.46	ปานกลาง	3.33	0.62	ปานกลาง
2 ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	3.41	0.39	ปานกลาง	3.21	0.50	ปานกลาง	3.19	0.60	ปานกลาง
3 ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	3.04	0.40	ปานกลาง	2.78	0.61	ปานกลาง	3.01	0.59	ปานกลาง
4 ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.56	0.60	ปานกลาง	3.60	0.57	ปานกลาง	3.59	0.60	ปานกลาง
5 ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.31	0.34	ปานกลาง	3.41	0.52	ปานกลาง	3.62	0.65	ปานกลาง
6 ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.44	0.46	ปานกลาง	3.32	0.84	ปานกลาง	3.67	0.87	ปานกลาง
7 ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน	3.42	0.36	ปานกลาง	3.81	0.45	สูง	3.80	0.46	สูง

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ค่อนข้างประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ จำแนกตามอายุได้ดังนี้

กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ

ด้านที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญ ในการปฏิบัติงาน	เพศ					
		ชาย			หญิง		
		N = 05			N = 40		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	3.23	0.50	ปานกลาง	3.16	0.56	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.20	0.54	ปานกลาง	3.25	0.49	ปานกลาง
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.84	0.60	ปานกลาง	2.91	0.60	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	3.58	0.58	ปานกลาง	3.60	0.58	ปานกลาง
5	ด้านการได้รับการยอมรับและ รู้สึกประสบความสำเร็จ	3.49	0.58	ปานกลาง	3.42	0.54	ปานกลาง
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.53	0.83	ปานกลาง	3.25	0.83	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.78	0.46	สูง	3.77	0.46	สูง

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ จำแนกตามเพศได้ดังนี้

กลุ่มเพศชาย มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์
กับชุมชน และมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความ
สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา

ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะและสภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มเพศหญิง มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์
กับชุมชน และมีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์อันดี
ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยใน
การปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล



ตาราง 14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานคํอองคํประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จําแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านที่	องคํประกอบเกี่ยวกับขวัญ ในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา					
		คํว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรีและ สูงคํว่าปริญญาตรี		
		N = 84			N = 41		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	3.22	0.53	ปานกลาง	3.19	0.49	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.19	0.56	ปานกลาง	3.26	0.44	ปานกลาง
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.85	0.62	ปานกลาง	2.90	0.54	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	3.59	0.58	ปานกลาง	3.57	0.58	ปานกลาง
5	ด้านการได้รับการยอมรับ และรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.50	0.57	ปานกลาง	3.42	0.55	ปานกลาง
6	ด้านความเชื่อมั่นและนับถือ ผู้บังคับบัญชา	3.47	0.90	ปานกลาง	3.37	0.68	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.82	0.57	สูง	3.70	0.42	สูง

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้คํอองคํประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปคํ่า จําแนกตามวุฒิการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มผู้ที่มีการศึกษาคํว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
สูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและ
รู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและ
สภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติ
งานอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับ
การยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล



ตาราง 15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน องค์ประกอบเกี่ยวกับ ที่ ขวัญในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน								
	1-10 ปี			11-20 ปี			21 ปีขึ้นไป		
	N = 37			N = 56			N = 32		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1 ลักษณะและสภาพ การปฏิบัติงาน	3.08	0.40	ปานกลาง	3.12	0.43	ปานกลาง	3.52	0.45	ปานกลาง
2 ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	3.25	0.40	ปานกลาง	3.15	0.51	ปานกลาง	3.29	0.64	ปานกลาง
3 ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.82	0.57	ปานกลาง	2.75	0.55	ปานกลาง	3.13	0.63	ปานกลาง
4 ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.49	0.55	ปานกลาง	3.59	0.52	ปานกลาง	3.70	0.69	สูง
5 ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.24	0.46	ปานกลาง	3.49	0.49	ปานกลาง	3.70	0.69	สูง
6 ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.21	0.72	ปานกลาง	3.35	0.80	ปานกลาง	3.86	0.88	สูง
7 ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน	3.66	0.48	ปานกลาง	3.81	0.39	สูง	3.85	0.51	สูง

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องค้ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูง ไปต่ำ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานได้ดังนี้

กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 16 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ด้านที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญ ในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน					
		อำเภอชั้น 1-3			อำเภอชั้น 4-5		
		N = 95			N = 30		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	3.21	0.46	ปานกลาง	3.22	0.68	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.23	0.45	ปานกลาง	3.16	0.71	ปานกลาง
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.83	0.57	ปานกลาง	2.99	0.66	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	3.59	0.52	ปานกลาง	3.59	0.73	ปานกลาง
5	ด้านการได้รับการยอมรับและ รู้สึกประสบความสำเร็จ	3.50	0.50	ปานกลาง	3.38	0.73	ปานกลาง
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.37	0.78	ปานกลาง	3.64	0.97	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.77	0.46	สูง	3.79	0.43	สูง

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ จำแนกตามสถานที่ทำงานได้ดังนี้

กลุ่มผู้ที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในอำเภอชั้น 1-3 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึก

ประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มผู้ที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในอำเภอชั้น 4-5 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล



ตาราง 17 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามภูมิภาค

ด้านที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญ ในการปฏิบัติงาน	ภูมิภาค					
		ภายในสามจังหวัด			นอกสามจังหวัด		
		N = 90			N = 35		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	3.23	0.51	ปานกลาง	3.15	0.53	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.26	0.51	ปานกลาง	3.10	0.55	ปานกลาง
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.87	0.57	ปานกลาง	2.86	0.66	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	3.56	0.58	ปานกลาง	3.65	0.56	ปานกลาง
5	ด้านการได้รับการยอมรับและ รู้สึกประสบความสำเร็จ	3.50	0.57	ปานกลาง	3.41	0.55	ปานกลาง
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.50	0.86	ปานกลาง	3.27	0.76	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.84	0.44	สูง	3.62	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูง ไปต่ำ จำแนกตามภูมิภาคได้ดังนี้

กลุ่มผู้ที่มีภูมิลำเนาภายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มผู้ที่มีภูมิลำเนานอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล



ตาราง 18 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่ง

ด้านที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับการดำรงตำแหน่ง					
		ลำดับชั้น 1-2-3			ลำดับชั้น 4-5		
		N = 21			N = 104		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	2.92	0.37	ปานกลาง	3.27	0.52	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.22	0.48	ปานกลาง	3.21	0.53	ปานกลาง
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.62	0.67	ปานกลาง	2.92	0.57	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	3.49	0.61	ปานกลาง	3.61	0.57	ปานกลาง
5	ด้านการได้รับการยอมรับและ รู้สึกประสบความสำเร็จ	3.28	0.40	ปานกลาง	3.51	0.58	ปานกลาง
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.10	0.90	ปานกลาง	3.50	0.81	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.64	0.48	ปานกลาง	3.81	0.45	สูง

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ จำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่งได้ดังนี้
กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งลำดับชั้น 1-3 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

บุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา
 ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งลำดับชั้น 4-5 มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความ
 สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบ
 ความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการ
 ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและ
 ผลประโยชน์เกื้อกูล



ตาราง 19 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับชีวิตในการ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามการนับถือศาสนา

ด้านที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิต ในการปฏิบัติงาน	ศาสนา					
		พุทธ			อิสลาม		
		N = 93			N = 32		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	3.22	0.55	ปานกลาง	3.19	0.41	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.21	0.54	ปานกลาง	3.22	0.47	ปานกลาง
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.88	0.60	ปานกลาง	2.83	0.59	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	3.59	0.58	ปานกลาง	3.59	0.56	ปานกลาง
5	ด้านการได้รับการยอมรับและ รู้สึกประสบความสำเร็จ	3.52	0.57	ปานกลาง	3.33	0.53	ปานกลาง
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.48	0.83	ปานกลาง	3.31	0.84	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.73	0.44	สูง	3.91	0.48	สูง

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของชีวิตในการปฏิบัติงาน
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูง ไปต่ำ จำแนกตามการนับถือศาสนาได้ดังนี้

กลุ่มผู้นับถือศาสนาพุทธ มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความ
สัมพันธ์กับชุมชน และมีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน
 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
 กลุ่มผู้นับถือศาสนาอิสลาม มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความ
 สัมพันธ์กับชุมชน และมีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์
 ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบความแตกต่างของระดับ
 ชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่
 ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรใน
 หน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่น
 และนับถือผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
 ถึงข้อที่ 8 ดังปรากฏในตาราง 20 ถึง 32

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับชีวิตในการปฏิบัติงาน
 ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ของพัฒนากรใน
 สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน

ด้าน	องค์ประกอบเกี่ยวกับ	แหล่งความ					
ที่	ชีวิตในการปฏิบัติงาน	แปรปรวน	df	SS	MS	F	P>F
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.9145	0.4573	1.7386	0.1801
		ภายในกลุ่ม	122	32.0895	0.2630		
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.3891	0.1945	0.7142	0.4916
		ภายในกลุ่ม	122	33.2282	0.2724		
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.7426	0.8713	2.5179	0.8448
		ภายในกลุ่ม	122	42.2183	0.3461		
4	ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.0107	0.0054	0.0159	0.9842
		ภายในกลุ่ม	122	41.1410	0.3372		
5	ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.2991	0.6495	2.0853	0.1287
		ภายในกลุ่ม	122	38.0009	0.3115		
6	ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.1054	1.5527	2.2720	0.1075
		ภายในกลุ่ม	122	83.3759	0.6834		
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.2780	0.6390	3.1730	0.0454*

*P<.05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับ
 วิชาชีพในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($p = 0.0454$) เพียงด้านเดียว หมายความว่า
 พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกันมีวิชาชีพในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะ
 และสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและ
 ผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับ
 การยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา
 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้
 แต่มีวิชาชีพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ
 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้ เพื่อทดสอบว่าคะแนนเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน
 จึงใช้ทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีของทูกีย์ ดังปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวิชาชีพในการปฏิบัติงาน
 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่มีอายุต่างกัน

อายุ (ปี)	คะแนนเฉลี่ย	21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
21-30 ปี	3.4167	-	0.3950*	0.3814
31-40 ปี	3.8117	-	-	0.0136
41 ปีขึ้นไป	3.7981	-	-	-

* $P < .05$

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า วิชาชีพในการปฏิบัติงานต่อด้านความ
 สัมพันธ์กับชุมชนของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีวิชาชีพ
 ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสูงกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มอายุ 21-30 ปี กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ
 31-40 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีวิชาชีพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนไม่แตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรใน
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน

ด้าน ที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิต ในการปฏิบัติงาน	เพศ					
		ชาย (n=85)		หญิง (n=40)		t	p> t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ลักษณะ และสภาพ การปฏิบัติงาน	3.2352	0.497	3.1607	0.558	0.75	0.453
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.2000	0.538	3.2464	0.487	-0.46	0.644
3	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.8451	0.596	2.9167	0.599	-0.63	0.533
4	ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.5832	0.576	3.5964	0.583	-0.12	0.905
5	ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.4941	0.576	3.4292	0.538	0.60	0.550
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.5275	0.828	3.2458	0.829	1.77	0.079
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.7809	0.458	3.7750	0.458	0.07	0.947

*P < .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างของชีวิต
ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกันไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติทั้ง 7 ด้าน ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่มีเพศต่างกันมีชีวิตในการปฏิบัติงาน
ทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากร
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ด้าน	องค์ประกอบเกี่ยวกับ ชีวิตในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=84)		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n=41)		t	p> t
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ลักษณะและสภาพ การปฏิบัติงาน	3.2211	0.530	3.1916	0.491	0.30	0.766
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.1939	0.556	3.2578	0.442	-0.64	0.521
3	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.8532	0.623	2.8984	0.540	-0.40	0.692
4	ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.5935	0.577	3.5749	0.581	0.17	0.866
5	ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.4980	0.570	3.4228	0.552	0.70	0.485
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.4663	0.902	3.3780	0.685	0.55	0.581
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.8170	0.469	3.7012	0.424	1.33	0.184

*P = <.05

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 ด้าน ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีชีวิตในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่อ
องค์ประกอบเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ของพัฒนากรในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ด้าน ที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P>F
1	ลักษณะและสภาพการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.0768	2.0384	8.5968	0.0003**
		ภายในกลุ่ม	122	28.9273	0.2371		
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.4130	0.2065	0.7587	0.4705
		ภายในกลุ่ม	122	33.2043	0.2722		
3	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	3.0903	1.5451	4.6123	0.0117*
		ภายในกลุ่ม	122	40.8706	0.3350		
4	ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.7017	0.3509	1.0583	0.3502
		ภายในกลุ่ม	122	40.4499	0.3316		
5	ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึกประสพ ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.6726	1.8363	6.2881	0.0025**
		ภายในกลุ่ม	122	35.6274	0.2920		
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	8.1040	4.0520	6.3073	0.0025**
		ภายในกลุ่ม	122	78.3773	0.6424		
7	ด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.7933	0.3967	1.9315	0.1493
		ภายในกลุ่ม	122	25.0547	0.2054		

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

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับ
ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

มีนัยสำคัญทางสถิติในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ($P = 0.0003$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($P = 0.0117$) ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ($P = 0.0025$) และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ($P = 0.0025$) หมายความว่า พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีข้อดีในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ได้ตั้งไว้ แต่มีข้อดีในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ได้ตั้งไว้ เพื่อทดสอบว่าคะแนนเฉลี่ยค่าใดที่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีของทูกีย์ ดังปรากฏในตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ขั้วในการปฏิบัติงาน
ในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	คะแนนเฉลี่ย	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-10 ปี	3.0811	-	-0.0413	-0.4368*
11-20 ปี	3.1224	-	-	-0.3955*
21 ปีขึ้นไป	3.5179	-	-	-

*P = <.05

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่า ขั้วในการปฏิบัติงานต่อด้านลักษณะ
และสภาพการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มประสบการณ์
ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีขั้วในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการ
ทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่ม
ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีขั้วใน
การปฏิบัติงานต่อด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ชั่วฤดูในการปฏิบัติงาน
ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)	คะแนนเฉลี่ย	1-10ปี	11-20 ปี	21ปีขึ้นไป
1-10 ปี	2.8243	-	0.0773	-0.3059
11-20 ปี	2.7470	-	-	-0.3832*
21 ปีขึ้นไป	3.1302	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่า ชั่วฤดูในการปฏิบัติงานต่อด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์ เกื้อกูลของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มประสบการณ์
ในการทำงาน 21 ปี มีชั่วฤดูในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน
11-20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มประสบการณ์ในการ
ทำงาน 1-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ 1-10
ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีชั่วฤดูในการปฏิบัติงานต่อด้าน
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย วิชาในการปฏิบัติงาน
 ในด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จที่มีประสบการณ์
 ในการทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)	คะแนนเฉลี่ย	1-10ปี	11-20 ปี	21ปีขึ้นไป
1-10 ปี	3.2432	-	-0.2508	-0.4599*
11-20 ปี	3.4940	-	-	-0.2091
21 ปีขึ้นไป	3.7031	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า วิชาในการปฏิบัติงานต่อด้านการได้
 รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จของพนักงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
 กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีวิชาในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่ม
 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่ม
 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี
 และกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน
 21 ปีขึ้นไป มีวิชาในการปฏิบัติงานต่อด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติในการปฏิบัติงาน
ในด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)	คะแนนเฉลี่ย	1-10ปี	11-20 ปี	21ปีขึ้นไป
1-10 ปี	3.2072	-	-0.1410	-0.6522*
11-20 ปี	3.3482	-	-	-0.5112*
21 ปีขึ้นไป	3.8594	-	-	-

*P = < .05

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานต่อด้านความ
เชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชาของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่ม
ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 แต่กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน
11-20 ปี มีทัศนคติในการปฏิบัติงานต่อด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากร
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานที่ทำงานในชั้นอำเภอที่ต่างกัน

ด้าน ที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับ ชีวิตในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน				t	p> t
		อำเภอชั้น 1-3 (n=95)		อำเภอชั้น 4-5 (n=30)			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ลักษณะและสภาพ การปฏิบัติงาน	3.2075	0.456	3.2238	0.681	-0.15	0.881
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.2316	0.447	3.1619	0.714	0.64	0.525
3	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.8298	0.571	2.9889	0.664	-1.28	0.203
4	ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.5880	0.521	3.5857	0.734	0.02	0.985
5	ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.5035	0.501	3.3778	0.727	1.07	0.288
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.3719	0.783	3.6444	0.968	1.57	0.120
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.7750	0.465	3.7919	0.435	0.17	0.862

*P < .05

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างของชีวิต
ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานที่ทำงานในชั้น
อำเภอที่ต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 ด้าน ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่มีสถานที่
ทำงานในชั้นอำเภอต่างกัน มีชีวิตในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่
เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของชาวภูในการปฏิบัติงานของพัฒนากร
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

ด้าน ที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับ ชาวภูในการปฏิบัติงาน	ภูมิลำเนา				t	p> t
		ในสามจังหวัด		นอกสามจังหวัด			
		(n=35)		(n=90)			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ลักษณะและสภาพ การปฏิบัติงาน	3.2349	0.511	3.1510	0.532	0.82	0.416
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.2587	0.506	3.1020	0.547	1.52	0.131
3	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.8704	0.572	2.8619	0.661	0.07	0.943
4	ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.5619	0.582	3.6531	0.564	-0.79	0.429
5	ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.4981	0.570	3.4095	0.547	0.79	0.432
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.5037	0.857	3.2667	0.762	1.43	0.155
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.8389	0.439	3.6250	0.471	1.33	0.018*

*P < .05

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างของชาวภู
ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีนัย
สำคัญทางสถิติด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพียงด้านเดียว สำหรับด้านลักษณะและสภาพ

การปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับ
 และรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญ
 ในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนาการที่มีภูมิลำเนานอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้าน
 ความสัมพันธ์กับชุมชน ($P = 0.018$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ได้ตั้งไว้
 แต่ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยใน
 การปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
 บุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และ
 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ในส่วนนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6
 ที่ได้ตั้งไว้



ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากร
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่างกัน

ด้าน ที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับ ชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับการดำรงตำแหน่ง				t	p> t
		ระดับ 1-3 (n=21)		ระดับ 4-5 (n=104)			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ลักษณะและสภาพ การปฏิบัติงาน	2.9252	0.374	3.2692	0.523	-2.87	0.005**
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.2245	0.484	3.2129	0.530	0.09	0.926
3	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.6190	0.667	2.9183	0.570	2.13	0.035*
4	ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.4898	0.612	3.6071	0.570	-0.85	0.397
5	ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.2778	0.403	3.5128	0.584	-.76	0.081
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.1032	0.907	3.5048	0.808	-2.04	0.044*
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.6429	0.480	3.8065	0.449	-1.51	0.135

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

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างของชั้ว
ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการดำรงตำแหน่ง
ต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา สำหรับด้านความ
มั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่ดำรงตำแหน่งระดับ 4-5 มีชั้ว
ในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนาการที่ดำรงตำแหน่ง 1-3 ในด้านลักษณะและสภาพการ
ปฏิบัติงาน ($P = .005$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($P = .035$)
และด้านความเชื่อและนับถือผู้บังคับบัญชา ($P = .044$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ข้อที่ 7 ที่ได้ตั้งไว้ แต่ไม่แตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับ
และรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ในส่วนนี้จึงไม่สอดคล้อง
กับสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากร
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการนับถือศาสนาต่างกัน

ด้าน ที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงาน	ศาสนา		t	p> t		
		พุทธ (n=93)	อิสลาม (n=32)				
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ลักษณะและสภาพ การปฏิบัติงาน	3.2197	0.548	3.1875	0.414	0.30	0.762
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.2120	0.540	3.2232	0.467	-.10	0.917
3	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.8817	0.598	2.8281	0.595	0.44	0.662
4	ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน	3.5868	0.585	3.5893	0.557	-0.02	0.983
5	ด้านการได้รับการ ยอมรับและรู้สึก ประสบความสำเร็จ	3.5233	0.568	3.3281	0.531	1.70	0.091
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.4821	0.833	3.3073	0.840	1.02	0.309
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.7325	0.440	3.9141	0.483	-1.96	0.052

*P < .05

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความแตกต่างของขวัญ
ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการนับถือศาสนาต่างกัน
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 ด้าน ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่มีการนับถือศาสนาต่างกัน
มีขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8
ที่ตั้งไว้

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

การวิจัยครั้งนี้มีผู้ตอบคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำนวน 34 คน หรือร้อยละ 27.2 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งสรุปปัญหาที่สำคัญ ดังนี้

ตาราง 33 ความถี่และร้อยละของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากร
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
1	การขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	25	73.5
2	ขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงาน	8	23.5
3	เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และสวัสดิการ	30	88.2
4	ขาดการสนับสนุนจากจังหวัด	12	35.3
5	การรับงานจากหน่วยงานอื่นๆ มากเกินไป	10	29.4
6	การปฏิบัติงานที่สำนักงาน	9	26.5
7	การปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง	13	38.2

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่าจำนวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเรียงจากจำนวนร้อยละ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัญหาเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และสวัสดิการ ร้อยละ 88.2 ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 73.5 ปัญหาการปรับระดับการเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 38.2 ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากจังหวัด ร้อยละ 35.3 ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่นๆ มากเกินไป ร้อยละ 29.4 ปัญหาการปฏิบัติงานที่สำนักงาน ร้อยละ 26.5 และ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 23.5

บทที่ 4

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ชีววิถีในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้ สมมติฐาน วัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนสรุปผล การวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐาน

ได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน มีระดับชีววิถีในการปฏิบัติแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่

- 1.1 ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 1.4 ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
- 1.5 ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
- 1.6 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวเองระดับปัญญา
- 1.7 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สมมติฐานข้อที่ 2 พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน มีระดับชีววิถีในการปฏิบัติแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน (ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในสมมติฐานข้อที่ 1)

สมมติฐานข้อที่ 3 พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับชีววิถีในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 4 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 5 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 6 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 7 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 8 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการนับถือศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนว่าอยู่ในระดับใด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระดับการดำรงตำแหน่ง

และการันตีกลศาสตร์ว่ามีชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

3. เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส ซึ่งสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 9 ประจำปี 2535 จำนวน 139 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเปรียบเทียบสัดส่วนพัฒนากรในแต่ละอำเภอแล้วจึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากรายชื่อพัฒนากรในแต่ละอำเภอตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีทั้งสิ้น 218 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาปรับปรุงและพิจารณาแนวทางที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจากแบบสอบถามของ มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520 : ภาคผนวก) อำนาจ อุดตระพยอม (2525 : ภาคผนวก) นางเฉลียว ยั่งยืนพัฒนา (2533 : ภาคผนวก) และ ทรงวุฒิ อังคะนาวิน (2523 : ภาคผนวก) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับชีวิตในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในเรื่องชีวิตในการปฏิบัติงานของผู้ตอบ โดยกรอกข้อความและตอบได้ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการหาวิทยานิพนธ์จากพัฒนาการจังหวัด ปัตตานี ยะลา นราธิวาส โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนยังผู้วิจัย

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้คอมพิวเตอร์จากโปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส (SPSS = Statistical Package for the Social Science) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ วุฒการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระดับการดำรงตำแหน่ง และศาสนา
2. วิเคราะห์แบบสอบถามในตอนที่ 2 เพื่อวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้เปรียบเทียบตาม เพศ วุฒการศึกษา สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระดับการดำรงตำแหน่ง และศาสนา โดยใช้ค่าที (t-test)

และเปรียบเทียบความ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า เอฟ (F-test) และทดสอบรายคู่ในกรณีที่มีความแตกต่างกันโดยใช้วิธี ของตุ๊กกี (Tukey)

4. สรุปและวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ เป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ปรากฏดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ทำให้พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มี 1 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

1.2 องค์ประกอบที่ทำให้พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ระดับปานกลางมีอยู่ 6 ด้าน ดังนี้ (เรียงจาก มากไปหาน้อย)

- 1.2.1 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
- 1.2.2 การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ
- 1.2.3 ความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา
- 1.2.4 ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน
- 1.2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 1.2.6 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานขวัญในการปฏิบัติงานของ พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้ององค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิฐานะ ระดับ การดำรงตำแหน่งและศาสนา เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปรากฏดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีต่อองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ระหว่างพัฒนากรที่มีอายุต่างกัน

พบว่า ชีวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความแตกต่างกันด้านเดียว คือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($P = 0.0454$) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พัฒนากลุ่มอายุ 21-30 ปี มีชีวัญในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนต่ำกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้ และในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของชีวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างพัฒนากรที่มีเพศต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ทั้ง 7 ด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ได้ตั้งไว้

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของชีวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างพัฒนากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ทั้ง 7 ด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ได้ตั้งไว้

2.4 ผลการเปรียบเทียบชีวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างพัฒนากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1) ในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ($P = 0.0003$) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปีและ 11-20 ปี มีชีวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป 2) ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($P = 0.0117$) และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีชีวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป 3) ในด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ($P = 0.0025$) และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับความมีนัยสำคัญ

0.05 พบว่า กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป 4) ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ($P = 0.0025$) และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ได้ตั้งไว้ 5) ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ได้ตั้งไว้

2.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างพัฒนากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ทั้ง 7 ด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ได้ตั้งไว้

2.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างพัฒนากรที่มีภูมิลำเนาต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($P = 0.018$) เพียงด้านเดียว กลุ่มที่มีภูมิลำเนาภายในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีภูมิลำเนาออกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ได้ตั้งไว้ แต่ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ในส่วนนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ได้ตั้งไว้

2.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างพัฒนากรที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 โดยที่พัฒนากรที่ดำรงตำแหน่งระดับ 4-5 มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนากร

ที่ตารางตำแหน่ง 1-3 ในด้าน 1) ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ($P = 0.005$) 2) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($P = 0.035$) 3) ความสัมพันธ์กับชุมชน ($P = 0.044$) จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ได้ตั้งไว้ และในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างพัฒนากรที่นับถือศาสนาต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ทั้ง 7 ด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ได้ตั้งไว้

3. สรุปและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 3.1 ปัญหาด้านเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และสวัสดิการ
- 3.2 ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 3.3 ปัญหาการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง
- 3.4 ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากจังหวัด
- 3.5 ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น
- 3.6 ปัญหาการปฏิบัติงานที่สำนักงาน
- 3.7 ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงาน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา

และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากร ทั้ง 7 ด้านดังกล่าว โดยจำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระดับการดำรงตำแหน่ง และศาสนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พัฒนกรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เพียงด้านเดียวคือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านอื่นอีก 6 ด้าน พัฒนกรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคะแนนจากสูงไปหาลำดับนี้ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$) ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.21$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.16$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.87$) ผู้วิจัยมีความคิดเห็นจากผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1.1 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีชีวิตในการปฏิบัติงานในความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เพียงด้านเดียวอาจเป็นเพราะว่างานที่พัฒนากรปฏิบัติอยู่เป็นการทำงานที่ใกล้ชิดกับชุมชนมีความผูกพันกับประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นลักษณะงานจึงมีความใกล้ชิดผูกพันกับประชาชนตลอดมา ดังนั้นพัฒนากรจึงต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ให้จงได้ ถ้าพัฒนากรไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้แล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในชุมชนก็จะล้มเหลว ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ เชาวลิต (2524 : 62) กล่าวว่าไว้ว่า งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ละเอียดอ่อนเพราะเป็นงานที่พัฒนากรจะต้องออกไปทำงานร่วมกับประชาชน พัฒนกรจะต้องหาหนทางให้ได้มาซึ่งความเห็นชอบและความร่วมมือของประชาชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเข้าถึงประชาชนจึง เป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในอันที่จะสร้างมิตรภาพต่อประชาชน เพื่อให้เกิดความนิยมนักใคร่และไว้วางใจกับให้ประชาชนได้รับผลดีในทางเศรษฐกิจ สังคม และทางด้านวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างพัฒนากรกับประชาชนและการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างราษฎรกับรัฐบาล เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ถ้าพัฒนากรสามารถสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างประชาชนกับรัฐบาลได้ดีเพียงไรก็เท่ากับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาลได้ดีเพียงนั้นด้วย การเข้าถึงประชาชนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการออกไปปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ มัลลวี่ น่อสกุลกล (2520 : 48) ซึ่งได้ทำการวิจัยชีวิตของครูแนะแนว พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กับชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงพอสมควรและสอดคล้องกับเบสเทิน (T.R. Batten, 1960 : 20) กล่าวว่าพัฒนากรจะต้องสร้างความสัมพันธ์ขั้นที่หนึ่ง (Primary Relations) และความไว้วางใจอันดีกับประชาชนในชุมชนต้องทำงานร่วมกัน

1.2 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกอาจเป็นเพราะว่าในหน่วยงานของพัฒนาชุมชนที่ประจำอยู่ในอำเภอต่าง ๆ มักจะมีพัฒนากรจำนวนน้อย ดังนั้น ความใกล้ชิดสนิทสนมจึงมีมาก ความรักใคร่ผูกพันก็เสมือนพี่น้องพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่ การงานของพัฒนากรจึงเกิดขึ้นอีกทั้งการที่ต้องทำงานร่วมกันในกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ มีอยู่สม่ำเสมอจึงทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ หรือการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นหัวใจอันหนึ่งในการทำงานของพัฒนากรที่จะต้องยึดถือปฏิบัติเป็นพื้นฐานของวิชาชีพซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับ เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 93) ได้กล่าวว่า ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การหนึ่งย่อมมีกลุ่มสังคม (Social group) เกิดขึ้นภายในองค์การนั้น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากคนที่ เป็นพวกเดียวกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้จะทำให้ชีวิตของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น และถ้าแต่ละกลุ่มย่อย ๆ ผสมผสานกันได้ก็จะทำให้ชีวิตของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงชีวิตโดยส่วนรวมขององค์การทั้งองค์การได้ ตรงกับที่ เสนาะ ดีเยาว์ (2532 : 340) ได้กล่าวว่าชีวิตในการปฏิบัติงานนั้นส่วนหนึ่งเกิดจาก การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 44) กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานว่า "หากผู้ทำงานพึงพอใจในหมู่คณะผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิด

ความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังหาอยู่" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก มีแสง (2530 : 23) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลจากการศึกษาพบว่า ครูมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพงศ์ มณีศรี (2531 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัย ศิลปากร พบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่สองอาจเป็นเพราะงานของพัฒนากรเป็นงานที่ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างมีความสุขสภาพที่เอื้ออำนวยพร้อมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมทุก ๆ ด้าน เป็นงานที่มุ่งพัฒนาแก้ไขความยากจน ความไม่รู้ และความเจ็บไข้ได้ป่วย ลักษณะงาน จึงเป็นงานที่มีแต่พระคุณ จึงทำให้เกิดการยกย่องและการให้ความเคารพจากประชาชนตลอดมา นอกจากนั้นผลงานต่าง ๆ ที่ออกมาของพัฒนากรแต่ละคนเห็นอย่างเด่นชัดจึงทำให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน ศรีสุข (2533 : 136-138) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 2 พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพอใจ คือ ปัจจัยด้านความยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จของงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ คานิง นกแก้ว (2524 : 83-91) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน คือปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานวย อุดตระพยอม (2525 : 59) ที่ได้ศึกษาขวัญของนักการภารโรง พบว่า องค์ประกอบของขวัญที่สำคัญด้านหนึ่งคือ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

1.4 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชาอยู่ในอันดับปานกลางอันดับสาม อาจเป็น

เพราะว่าลักษณะการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนที่ให้อำนาจแก่พัฒนาการอำเภอในฐานะผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพัฒนาการในการบังคับบัญชาดูแลและรับผิดชอบในการบริหารงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอให้เป็นเป็นไปตามกฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน คำสั่ง วัตถุประสงค์และนโยบาย โดยให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพัฒนาการ มักจะมีลักษณะบริหารงานแบบเสรี คือ ให้พัฒนาการมีเสรีภาพพอสมควรที่จะปฏิบัติงานตามความถนัด และใช้ความคิดอย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ดูแลช่วยเหลือในสิ่งที่พัฒนาการไม่สามารถแก้ไขบัญชาได้โดยตรงเอง ดังนั้นลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพัฒนาการจึงเป็นแบบพึ่งพาอาศัยไม่ใช่อำนาจ หรือคำสั่งอย่างเคร่งครัด จึงมีลักษณะการบังคับบัญชาที่ยืดหยุ่น ความผูกพันเคารพนับถือของพัฒนาการจึงมีมาก และเป็นลักษณะคนในครอบครัวเดียวกัน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาแก่พัฒนาการค่อนข้างที่เป็นธรรมพอสมควร เพราะลักษณะงานเห็นได้อย่างเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล กิจเพชร (2517 : 65) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์จังหวัดนครพนม พบว่า การพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมสูงมากจึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก มีแสง (2530 : 23-24) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามีอยู่ในระดับปานกลาง และตรงกับงานวิจัยของ สงวน ศรีสุข (2533 : 136-138) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลางในด้านการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ รัชฉวีวรรณ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นคือการปกครองบังคับบัญชา

1.5 การที่พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอันดับที่สี่ อาจเป็นเพราะลักษณะงานของพัฒนาการ เป็นลักษณะที่ทำทลายความรู้ความสามารถและมีอิสระ

เดิมทีในการที่จะปฏิบัติงานและ เป็นงานที่หยาบยิ่งความ เป็นอยู่ที่ค้ำขึ้นแก่ประชาชน แต่ส่วนหนึ่งมีลักษณะงานที่ชอบเชคกว้างขวาง มีนโยบายในการปฏิบัติที่กว้าง ๆ จึงทำให้พัฒนากรมีความยุ่งยากที่จะปฏิบัติให้สนองนโยบายของรัฐได้อย่างชัดเจน อีกทั้ง การสนับสนุนด้านเงินงบประมาณยังไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงาน พัฒนากรต้องใช้เงิน ส่วนตัวในการที่ปฏิบัติงาน และยังม้งานที่ต้องทำหน้าทีแทนหน่วยงานอื่น เช่น งานของ กรมประชาสง เคราะทั้งงานในพื้นที่ซึ่งหน่วยงานอื่นขอความช่วยเหลือให้พัฒนากร ประสานงาน จึงมองว่าพัฒนากรมีหน้าที่รับผิดชอบ และลักษณะสภาพงานเกินกำลัง จึงทำให้วัฏในด้ำนลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มซึ่งค่อนข้างต่ำซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล กิจเพชร (2517 : 65) ในการศึกษาปัญหาการ ปฏิบัติงานของพัฒนากรในเขตแทรกซึมของผู้ออกการร้ายคอมมิวนิสต์ จังหวัดนครพนม พบว่า พัฒนากรบางคนชอบงานพัฒนาแต่ไม่ชอบงานที่ทำอยู่ปัจจุบันเพราะว่างานหนัก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจในด้ำนลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและยัง สอดคล้องกับ วิบูลย์ แม่นสภิตย์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจใน การทำงานของศึกษาธิการอำเภอ พบว่า ปัจจัยด้ำนสภาพและลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ มีผลต่อความพึงพอใจ

1.6 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัฏในการ ปฏิบัติงานในด้ำนความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอันดับที่ห้า อาจเป็นเพราะว่าโครงสร้างการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนไม่เอื้อต่อความ เจริญก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ อีกทั้งปัญหาการบริหาร งานบุคคลภายในจังหวัดไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งโยกย้าย ยังไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมทั้งที่ควร นอกจากนั้นลักษณะสภาพพื้นที่ของ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีการคุกคามของชบวนการโจรก่อการร้ายอยู่เสมอ จึงทำให้พัฒนากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการที่จะ เข้าไป ปฏิบัติงานในบางพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของศูนย์บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2527 : 5-6) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาการก่อการร้ายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่นเดียวกับ เสนีย์ มะคาเกกุล (2520 : 25) กล่าวว่า ในสามจังหวัดชายแดน

ภาคใต้มีขบวนการโจรก่อการร้ายที่สะสมอาวุธต่อสู้กับเจ้าหน้าที่และชักชวนราษฎร เพื่อขัดขวางเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติยา สวัสดิ์ราษฎร์ (2521 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน การศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิคม พรหมน้อย (2529 : 69-70) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจ ในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจ ของครูในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้อง กับ กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่องความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตการสหกรณ์ 9 พบว่า ความพึงพอใจ ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญในการ ปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลางระดับกลาง ลำดับหก เป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้ภาวะค่าครองชีพสูงขึ้นแต่เงินเดือน และผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลางที่ได้รับกลับเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอดีต ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนเริ่มก่อตั้งมีสวัสดิการต่าง ๆ คิดว่าปัจจุบันอย่างมาก อีกทั้ง พัฒนาการประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ซึ่งอาจจากเกิดรายรับน้อยลงแต่รายจ่ายกลับ เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องส่วนตัว หรือในหน้าที่การงานซึ่งสภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย ซึ่งทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลางลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิส (David, 1953 : 360) ที่ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างความพึงพอใจว่า ถ้าค่าจ้าง หรือเงินเดือนเพียงพอความต้องการในองค์ประกอบอื่น ๆ ก็จะมีคามสำคัญมากขึ้น แต่ถ้าค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่เพียงพอ ค่าจ้างหรือเงินเดือนก็จะมีคามสำคัญเป็น อันดับแรก เพราะเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่สนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตรงกับที่ คิงส์เบอรี (Kingsbury, 1957 : 22) ได้ให้ความเห็นว่า เงินรายได้จากการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญและประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ อังคะนาวัน (2533 : 92) ที่ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจในจังหวัดภาคใต้ มีขวัญในด้าน

เงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลาง และเป็นอันดับสุดท้ายขององค์ประกอบของชีวิตในการปฏิบัติงานทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บียหงส์ มณีศรี (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลาง และอยู่เป็นลำดับสุดท้ายของความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรทั้ง 7 ด้าน โดยจำแนกตาม อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิภาค ระดับการดำรงตำแหน่ง และศาสนา ผลจากการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า "พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน มีระดับชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลาง ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตำแหน่งระดับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลจากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติปรากฏว่า ชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพียงด้านเดียว โดยที่พัฒนากรที่มีอายุสูงกว่า มีชีวิตในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสูงกว่าพัฒนากรที่มีอายุต่ำกว่า สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้ส่วน 6 ด้านที่เหลือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โรโบส์ และปิกกเปปเลตัน (Robeaux and poppleton อ้างใน วิบุรย์ นันตศักดิ์, 2529 : 39) ได้ทำการศึกษา พบว่า อายุกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ เมื่อวัยสูงขึ้นความพึงพอใจในการทำงานก็จะมีความ

ขึ้นด้วย จนกระทั่งถึงวัยก่อนเกษียณอายุความสัมพันธ์จึงค่อย ๆ ลดลง ทั้งยังสอดคล้องกับพิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และ วสันต์ ศิลปสุวรรณ (2529 : 52) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม เพชรนุศ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังใจเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกษตร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีอายุมากมีกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-68) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตามอายุปรากฏว่า ไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ หุ่นเจริญ (2524 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาเนา ขจรศิลป์ (2525 : 50-53) วิจัยพบว่า ช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องขวัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ทาริยะพันธ์ (2529 : บทคัดย่อ) วิจัยพบว่า ข้าราชการสายบริหารวิชาการ และฝ่ายธุรการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พัฒนาการที่มีอายุมากจะเป็นผู้มีประสบการณ์มานาน รู้ขั้นตอน ระเบียบหรือนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมักมีเงินเดือนและฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า พร้อมทั้งมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงมีมากกว่าพัฒนาการที่มีอายุน้อย จึงเป็นเหตุให้พัฒนาการที่มีอายุมากกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

สมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวว่า "พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน (ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในสมมติฐานข้อที่ 1)" ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานพบว่าเพศ ต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ นิยากร (2513 : 69-70) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยสังกัดกรมฝึกหัดครู

พบว่า อาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพนล (2521 : 30-33) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่
 ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มศว. ประสานมิตร พบว่าเมื่อ
 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด ตามทฤษฎี
 ของ เอิร์ชเบิร์ก โดยแยกความเพศไม่มีผลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 สานาวี ขจรศิลป์ (2525 : 50-53) ที่ศึกษากาลังขวัญข้าราชการฝ่ายกิจการ
 นักศึกษาในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า เพศไม่มีความแตกต่างเรื่องขวัญ
 ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพรต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า
 ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม
 พรหมย้อย (2529 : 69-70) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครู
 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างครูชายและ
 ครูหญิง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางเล लिया ยงนันท์วัฒนา (2533 : 61)
 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่า พัฒนาการที่มี
 เพศต่างกันไม่เป็นผลในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้ง
 กับ ระพี สาคริก และคนอื่น ๆ (2529 : 337) ที่ได้กล่าวว่า เพศนอกจากจะ
 แตกต่างกันบางประการในด้านกายภาพระหว่างเพศชายและเพศหญิงแล้ว ด้านแนว
 ความคิดและจุดมุ่งหมายของชีวิตยังมีความแตกต่างกัน อาทิ ผู้ชายมีความคิดลึกซึ้งและ
 มีความตั้งใจปฏิบัติงานสูงในขณะที่ผู้หญิงได้เปรียบในด้านความประณีตละเอียดลออ
 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ สมบัติธีระ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 9
 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงาน
 วิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์
 การศึกษานอกโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่างานของพัฒนากรไม่ว่าจะ
 เป็นเพศชายหรือเพศหญิงมักจะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันไม่ว่าชายหรือหญิงถ้ามี
 ความตั้งใจหรือมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานหรือมีศรัทธาที่จะทำงานแล้วก็จะไม่มี
 ความแตกต่างกับที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ เพราะงานพัฒนาบางอย่าง ก็เหมาะที่

ตาราง 17 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามภูมิภาค

ด้านที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญ ในการปฏิบัติงาน	ภูมิภาค					
		ภายในสามจังหวัด			นอกสามจังหวัด		
		N = 90			N = 35		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน	3.23	0.51	ปานกลาง	3.15	0.53	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.26	0.51	ปานกลาง	3.10	0.55	ปานกลาง
3	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.87	0.57	ปานกลาง	2.86	0.66	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน	3.56	0.58	ปานกลาง	3.65	0.56	ปานกลาง
5	ด้านการได้รับการยอมรับและ รู้สึกประสบความสำเร็จ	3.50	0.57	ปานกลาง	3.41	0.55	ปานกลาง
6	ด้านความเชื่อมั่นและ นับถือผู้บังคับบัญชา	3.50	0.86	ปานกลาง	3.27	0.76	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.84	0.44	สูง	3.62	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ จำแนกตามภูมิภาคได้ดังนี้

กลุ่มผู้ที่มีภูมิลำเนาภายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

วิจัยของ นากเลเลีย ยังนั้นทัวนา (2533 : 65) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่า พัฒนากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่างานของพัฒนากรเป็นลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าจะใช้หลักวิชาการหรือความรู้ ดังนั้นประสบการณ์จึงมีความจำเป็นมากกว่าความรู้ อีกทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งก็เปิดโอกาสให้พัฒนากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้จำกัดระดับการศึกษา ซึ่งในอัตรากำลังตำแหน่งต้องนำระดับการศึกษามาเป็นตัวกำหนด แต่ปัจจุบันนี้กรมการพัฒนาชุมชนได้ปรับให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ถ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เหมือนกับหน่วยงานบางหน่วยงานที่ยึดถือเอาระดับการศึกษาเป็นตัวกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นพัฒนากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า "พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่างกัน ในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน" ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติปรากฏว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา โดยที่พัฒนากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ได้ตั้งไว้ ส่วนในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ กิลเมอร์ (Gilmer อ้างใน ปิยนุช สุจิต, 2528 : 33) กล่าวว่า ในระยะเริ่มแรกทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงและลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่ออายุราชการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หิมพ์พรรณ ศิลปสารพร และ วสันต์ ศิลปสารพร (2528 : 52) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงจะมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี

ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่ายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา สวัสดิราชฤทธิ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอที่มีอายุราชการมากกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : 1-69) ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่ามีระดับวิทยุสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม วัคไธสง (2524 : 75-76) ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบแก้ว สุวรรณงกูร (2523 : 64-68) ได้ศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องการปฏิบัติงานของ พัฒนกร พบว่า พัฒนาการจังหวัดมีความคิดเห็นว่า พัฒนาการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าพัฒนาการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้น แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2521 : 30-31) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกความประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ ปรากฏว่า ไม่มีผลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ หุ่นเจริญ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นากเจลิยว ยังนันทวัฒนา ที่ศึกษาพบว่า พัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันไม่มีผลให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุราชการเป็นส่วนประกอบสำคัญของ การปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะในเรื่องของความอาวุโสในหน้าที่การงาน อีกทั้งในระบบสังคมไทย โดยเฉพาะในชนบทยังให้ความสำคัญแก่ผู้อาวุโส ดังนั้นพัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจึงมักได้รับการนับถือจากประชาชน นอกจากนี้แล้วพัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมักมีเงินเดือนหรือฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าพัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย อีกประการหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนคืองานพัฒนา

ชุมชนเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เข้าไปดำเนินการทำงานร่วมกับชาวบ้าน ดังนั้นผู้ที่มิประสบความสำเร็จมากกว่าย่อมสามารถที่จะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ลุล่วงไปได้ดีกว่า ดังนั้นจึงเป็นผลให้พัฒนาการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามิชชันนารีในการปฏิบัติงานดีกว่าพัฒนาการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า

สมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวว่า "พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีระดับมิชชันนารีในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน" ผลการทดสอบความแตกต่างของมิชชันนารีในการปฏิบัติงานพบว่า พัฒนาการที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม นิลเชษฐ์ (2516 : 36-39) ได้ศึกษาวิจัยของบรรณารักษ์ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญพบว่า มิชชันนารีที่มีสถานที่ทำงานต่างกันไม่แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (83-91) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 พบว่า ครูที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร อนันต์ศิริพร (2531 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจภูธร สังกัดจังหวัดนครราชสีมา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ทำงานประจำอยู่ในสถานที่ทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ทุกเรื่องไม่แตกต่างกัน และตรงกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ อังคะนาวิน (2533 : 99) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการในการปฏิบัติงานของตำรวจที่ประจำสถานีตำรวจชั้นต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ สุขใจ (2531 : 64) ได้ทำการศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียนหลักสูตรสารวัตรป้องกันปราบปราม รุ่นที่ 1 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวน รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่สังกัดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นคร ชาตระกูล (2514 : 85) จากการศึกษาเปรียบเทียบกำลังใจมิชชันนารีในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานครกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า ครูในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจ

ในสภาพการทำงานมากกว่าครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมของพื้นที่ต่างๆ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความใกล้เคียงกันอันเนื่องจากการที่ทางราชการเข้าไปพัฒนาทั้งด้านโครงสร้าง สาธารณูปโภคต่างๆ จึงทำให้สภาพการณ์ต่างๆ ของเมืองหรือชนบทมีความแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นจึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรที่ปฏิบัติงานในชั้นอำเภอที่ต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 กล่าวว่า "พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน" ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า พัฒนาการที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพียงด้านเดียว โดยที่พัฒนากรที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญสูงกว่าพัฒนากรที่มีภูมิลำเนานอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ได้ตั้งไว้ ส่วน 6 ด้านที่เหลือพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลึก (2528 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนพบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรณี เนือกส่วสดี ที่ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาต่างถิ่นกับวิทยาลัยปฏิบัติอยู่กับอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาเดิมเป็นคนท้องถิ่นเดียวกับวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรณี สมบัติสระ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทพบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดอื่นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ เทอร์รี่ (Terry, 1973 : 2675-A) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและความเข้าใจในเรื่องขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงวน ศรีสุข (2533 : 138) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

สอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ครูที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตการศึกษา 2 แต่ไม่ใช่จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน และครูที่มีภูมิลำเนาเดิมนอกพื้นที่จังหวัดเขตการศึกษา 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสภาพปัญหาที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ อย่างเด่นชัด ทั้งยังมีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่แตกต่างอีกด้วย ดังนั้น พัฒนาการที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงต้องเรียนรู้ และพยายามปรับตัวให้เข้ากับชุมชนที่มีความแตกต่างกับท้องถิ่นเดิม ซึ่งมักจะมีปัญหาโดยตลอด แตกต่างกับพัฒนาการที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมักจะเข้าใจสภาพปัญหาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นได้ดีกว่า อีกทั้งการยอมรับของประชาชนในพื้นที่มักจะให้การยอมรับพัฒนาการที่เป็นคนในพื้นที่มากกว่า ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการที่มีภูมิลำเนาต่างกันจึงมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 กล่าวว่า "พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน" ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่าพัฒนาการที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา โดยที่พัฒนาการที่มีระดับการดำรงตำแหน่งสูง มีขวัญสูงกว่าพัฒนาการที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ได้ตั้งไว้ ส่วนในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บิยนุช สุจิต (2528 : 81-81) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติที่มีตำแหน่งต่างกัน และมีความรับผิดชอบงานประเภทต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พรณ ศิลปสุวรรณ และ วสันต์ ศิลปสุวรรณ (2528 : 52) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับ

ตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพรต หุ่นเจริญ (2524 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์จำแนกตามระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ อังคะนาวิน (2533 : 96) ที่ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการดำรงตำแหน่งสูงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่ำกว่าแต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ประพนธ์ นันทรามาศ (2523 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านจูงใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักทิพย์ ทวีระพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า ข้าราชการบริการวิชาการและสายธุรการที่มีระดับชั้นตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจองค์ประกอบด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

การที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ระดับการดำรงตำแหน่งต่างกัน ทำให้พัฒนากรมีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น ด้านเงินเดือน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความมั่นคงในครอบครัว โอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้พัฒนากรที่มีระดับการดำรงตำแหน่งสูงกว่าย่อมมีมากกว่า ดังนั้นจึงได้รับตำแหน่งทางสังคมสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทั้งด้านบุคคลและสังคม ดังนั้นพัฒนากรที่มีระดับการดำรงตำแหน่งสูงจึงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนากรที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า

สมมติฐานข้อที่ 8 กล่าวว่า "พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการนับถือศาสนาต่างกันมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน" ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า พัฒนาการที่นับถือศาสนาต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้อง สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย องค์การศาสนาแห่งประเทศไทย และกรมการศาสนา (2520 : 8) ได้กล่าวว่า เรื่องของศาสนาทั้งหลายนั้น เป็นเรื่องที่จะให้แต่ละคนมีจิตใจงาม ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ มีเมตตาธรรม ศาสนาแต่ละศาสนาเป็นรากฐานอันมั่นคงของศีลธรรม ศีลธรรมเป็นความ

รู้สึกผิดชอบชั่วดีของสังคมแต่ละสังคม โดยส่วนใหญ่หลักศีลธรรมมาจากศาสนา ฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นศาสนาใดก็ตามจึงสอนให้คนมีความเป็นพลเมืองดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระศักดิ์ นาคเสวี (2529 : 69) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความสำนึกในความเป็นพลเมืองดีตามวิถีชีวิตประชาธิปไตย ระหว่างนักเรียนไทยพุทธ และนักเรียนไทยมุสลิม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนไทยพุทธกับนักเรียนไทยมุสลิมมีความสำนึกในความเป็นพลเมืองดีตามวิถีชีวิตประชาธิปไตยไม่แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยงค์ อัยรักษ์ (2517 : 52-56) ที่พบว่า เด็กไทยพุทธและไทยมุสลิมมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ มโนภาพเกี่ยวกับคน และความเกรงใจไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิพงศ์ พรหมไพจิตร (2520 : 59) ที่พบว่า การที่ประชาชนนับถือศาสนาต่างกัน มิได้เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์สำหรับบุคคลที่นับถือศาสนาต่างกัน กล่าวคือ ประชาชนจะมีความสัมพันธ์โดยมิได้ยึดถือเอาเรื่องศาสนา มาเป็นข้อแบ่งแยก แต่ขัดแย้งกับ สกิตย์ แสงศรี (2513 : 62-79) ที่กล่าวว่า ชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับความเป็นจริงของคำว่า "เป็นคนไทย" โดยถือความแตกต่างในเรื่องศาสนา ภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้ข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามก็จะได้รับการนับถือจากชาวบ้านมากกว่าข้าราชการไทยพุทธ และยังสอดคล้องกับ หัตถินัย พรหมไพจิตร (2524 : 23-24) ได้กล่าวว่า ลักษณะของนโยบายและกระบวนการผสมผสานกลมกลืน ชาวไทยมุสลิมมุ่งเพื่อลดความแตกต่างในการนับถือศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สร้างทัศนคติใหม่ๆ ให้แก่ชาวไทยมุสลิมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีต่อประเทศชาติ ต่อรัฐบาล และต่อประชาชนชาวไทยอื่นๆ

การที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ถึงแม้จะมีการนับถือศาสนาต่างกัน แต่ลักษณะผสมผสานทางวัฒนธรรมที่พัฒนากรได้รับ การศึกษา การอบรมต่างๆ ของพัฒนากรมีอย่างกว้างขวาง จึงทำให้ไม่มีความรู้สึกถึงความแตกต่างในการนับถือศาสนา อีกทั้งพัฒนากรเป็นงานที่มีลักษณะงานที่มีความเกื้อหนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยอมรับในความหลากหลายของมนุษย์ และจุดมุ่งของพัฒนากรไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดๆ ก็ตาม ก็คือ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชาวบ้าน ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติงานจึงไม่

แตกต่างกันถึงแม้ว่าพัฒนาการจะนับถือศาสนาต่างกัน

4. สรุปและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากร ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1 ปัญหาด้านเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและสวัสดิการ ตามภารกิจที่ได้
รับมอบหมายให้ปฏิบัติในพื้นที่ พัฒนาการจะต้องออกปฏิบัติงานเกือบจะตลอดทั้งเดือน
แต่เบี้ยเลี้ยงจะได้รับเพียงเดือนละประมาณ 5-7 วัน อีกทั้งค่าพาหนะที่ให้กับมีจำนวน
น้อยมาก โดยได้รับเดือนละประมาณ 60-80 บาท สวัสดิการต่างๆ ก็มีเพียง
เล็กน้อย ดังนั้นพัฒนากรจึงต้องเสียสละเงินส่วนตัวในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ปัญหาอีก
ประการหนึ่ง คือ การเบิกเงินค่าเช่าบ้าน ยังไม่ได้รับตรงตามเวลา ทำให้พัฒนากร
ต้องหาเงินเงินจากที่อื่นมาสำรองจ่ายค่าเช่าบ้านก่อนเสมอ

4.2 ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวก
สำนักงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอก็ยังขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้จำนวนมาก เช่น
เครื่องพิมพ์ดีด อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือรถยนต์ ซึ่งเป็น
สิ่งที่จำเป็น สำนักงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอต้องมีเพราะงานพัฒนาชุมชนมักมี
โครงการฝึกอบรม หรืองานที่พัฒนากรต้องใช้ในการจัดการงานต่างๆ ในพื้นที่

4.3 ปัญหาการปรับระดับหรือตำแหน่ง จะเห็นได้ว่า กรมการพัฒนา
ชุมชนมีการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่งของพัฒนากรเป็นไปอย่างยากลำบาก อัตรา
กำลังต่างๆ ยังไม่เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทำให้พัฒนากรมี
ความรู้สึกค้อยกว่าหน่วยงานต่างๆ

4.4 ปัญหาการสนับสนุนจากจังหวัด เนื่องจากการปฏิบัติงานบางอย่าง
พัฒนากรไม่มีความถนัด จึงต้องขอความร่วมมือไปทางจังหวัดแต่ไม่ได้รับการช่วยเหลือ
หรือคิดความอย่างจริงจัง การนิเทศกิจการของเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดบางครั้งเป็น
ลักษณะสั่งการ หรือคาดโทษแก่พัฒนากร ไม่ใช่เป็นลักษณะการส่งเสริมหรือช่วยเหลือ
สนับสนุนให้พัฒนากรมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4.5 ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น จะเห็นได้ว่า บางครั้ง
ภารกิจหลักของพัฒนากรมีมากอยู่แล้ว แต่ยังต้องหาหน้าทืออย่างอื่นๆ อีก เช่น

การทำงานที่ประสาธน์ เคราะห์ หรือการประสานงานจากทุกๆ ฝ่ายที่ลง ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ทำให้พัฒนาการมีภารกิจเกินกำลังความสามารถที่จะจัดแจงการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้

4.6 ปัญหาการปฏิบัติงานสำนักงาน เนื่องจากภาระกิจหลักของพัฒนาการอยู่ในหมู่บ้าน ตำบล ดังนั้นการที่พัฒนาการได้รับให้ปฏิบัติงานด้านเอกสารต่างๆ ที่ต้องรายงานจังหวัดเป็นประจำเดือนแล้วยังมีการรายงานโครงการพิเศษต่างๆ อีกเป็นจำนวนมาก ทำให้พัฒนาการต้องกังวลใจ ซึ่งบางครั้งต้องทิ้งพื้นที่ที่จะปฏิบัติงานบนสำนักงานให้แล้วเสร็จ

4.7 ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงาน จากการที่พัฒนาการมีภาระกิจหลักในการปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่งต้องรับผิดชอบคนละหนึ่งตำบล แต่บางอำเภอมีอัตรากำลังของพัฒนาการขาดแคลน จึงต้องรับผิดชอบหลายตำบล อีกทั้งพัฒนาการบางคนต้องรับผิดชอบงานด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงต่างๆ หรืองานเอกสารบนสำนักงาน จึงทำให้อัตราพัฒนาการที่รับผิดชอบขาดแคลนมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ขั้วตัวในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับขั้วตัวในการปฏิบัติงานอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลและ เพื่อให้เกิดกำลังขั้วตัวในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขั้วตัวในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขั้วตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน นอกนั้นมีระดับขั้วตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาลดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและ

นับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับของกรมการพัฒนาชุมชนจึงควรหาทางแก้ไขและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน เพื่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นในระดับสูงต่อไปดังนี้

1.1.1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้าย ซึ่งผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนควรพิจารณาการเบิกจ่ายค่าใช้สอยในการปฏิบัติราชการควรพิจารณาอนุมัติให้เบิกจ่ายได้ตามความเป็นจริง ตลอดจนควบคุมการเบิกจ่ายให้ตรงตามกำหนดเวลา รวมทั้งการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล นอกจากนี้แล้วควรจัดสวัสดิการให้กับพัฒนากรโดยวิธีการต่างๆ ให้ทั่วถึง เช่น โครงการจัดหาบ้านที่อยู่อาศัยในราคาและดอกเบี้ยต่ำ โครงการจัดหารถจักรยานยนต์ หรือรถยนต์ในราคาและดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

1.1.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางอันดับที่ห้า ซึ่งเป็นอันดับรองสุดท้าย ซึ่งผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนควรมองปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้แตกต่างจากพัฒนากรในพื้นที่อื่นๆ ทั้งนี้เพราะว่าสภาพของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเขตที่มีการก่อการร้ายของขบวนการโจรก่อการร้ายตลอดเวลา จึงมีความเสี่ยงในระดับสูงในการที่พัฒนากรจะเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังนั้นควรที่จะให้สิ่งตอบแทนแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ เช่น การมีเงินเสี่ยงภัยหรือมีค่าใช้สอยเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ

1.1.3 ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางอันดับที่สี่ ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนควรตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงโลกมนุษย์อย่างรวดเร็วและรุนแรงไม่ว่าจะเป็นทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้นลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานของพัฒนากรควรที่จะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ในทัน มิฉะนั้นจะทำให้เกิดความไม่สมคลุ้ยในการพัฒนากระบบที่เปลี่ยนไป ควรที่จะทุ่มเทงบประมาณสนับสนุนอย่างเต็มที่แทนที่จะอาศัยความร่วมมือจากประชาชนอย่างเดียว ลักษณะสภาพการปฏิบัติงานควรเน้นด้านรูปธรรมมากกว่าด้านนามธรรม ควรสนับสนุนจัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนยานพาหนะ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลางอันดับที่สาม ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนควรพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัดและระดับอำเภอโดยรอบคอบเป็นพิเศษ เนื่องจากสภาพพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสภาพปัญหาต่างๆ คล้ายคลึงกับพื้นที่อื่นๆ แล้วยังมีปัญหาพิเศษแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ อีกคือปัญหาทางสังคมจิตวิทยา อันเนื่องมาจากวัฒนธรรมประเพณี ศาสนาที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาทั้งระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ควรที่จะ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และการทุ่มเทกำลังกายกกำลังใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้จงได้ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาควรจะเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับพัฒนากรด้วย บรรยากาศที่ดีไม่กดดันพร้อมที่จะให้คำปรึกษา ยอมรับความคิดเห็น รวมทั้งร่วมพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ทอดทิ้งให้พัฒนากรเกิดความรู้สึกว่าโดดเดี่ยว

1.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางอันดับที่สอง ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนที่จะรักษาภาพพจน์ของกรมการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรให้ความมั่นใจว่ากรมการพัฒนาชุมชนจะไม่ถูกยุบหรือโอนไปร่วมกับหน่วยงานอื่นอีกทั้งควรสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในอุดมการณ์ของงานพัฒนาชุมชนให้เกิดขึ้น โดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานพัฒนาชุมชนตามปรัชญาแนวความคิดและอุดมการณ์ในการดำเนินงาน โดยผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและปลูกฝังอุดมการณ์ให้พัฒนากรเกิดวิสัยทัศน์ของนักพัฒนาที่จะสร้างสรรค์ชนบทให้เจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

1.1.6 ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางอันดับที่หนึ่ง ซึ่งเป็นอันดับที่ดี ซึ่งควรหาทางปรับปรุงให้อยู่ในระดับสูงต่อไป หรืออย่างน้อยก็ควรรักษาให้มีสภาพความผูกพันธ์ สมัคสมานสามัคคีให้อยู่ในระดับนี้ตลอดไป โดยการสร้างให้พัฒนากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนพัฒนากรด้วยกัน ไม่เกิดการแบ่งแยก ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นตัวจักรสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานหรือการเกิดความแตกแยกในหน่วยงาน อีกทั้งกรมการพัฒนาชุมชนควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยึดถือของพัฒนากรให้เกิดความรู้สึกรักศักดิ์ศรีรักหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานตลอดไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ขั้วในการปฏิบัติงานของพัฒนากรใน

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาการที่มีอายุน้อยกว่า มีขวัญในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสูงกว่าพัฒนาการที่มีอายุน้อยกว่า ผู้วิจัยเห็นว่า ควรสนับสนุนให้พัฒนาการที่มีอายุน้อยได้เปลี่ยนแปลงพื้นที่ปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้เกิดการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น พร้อมทั้งจัดให้มีการประชุม สัมมนา หรือฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือเพิ่มพูนความรู้และกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกและอุดมการณ์ในการพัฒนา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พัฒนาการได้เสนอแนะปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะ โดยที่มีเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดให้คำปรึกษา และแนะนำอย่างเอื้ออาทร เพื่อที่จะทำให้พัฒนาการที่มีอายุน้อยได้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา และในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้พัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถให้เต็มที่ พร้อมทั้งให้มีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ปฏิบัติงานให้มากเพื่อที่จะได้หาประสบการณ์และความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น พร้อมทั้งให้มีการประชุม สัมมนา หรือฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และผู้บังคับบัญชามองจะเป็นแบบอย่างให้พัฒนาการที่มีประสบการณ์น้อยได้ศึกษาแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งกรมการพัฒนาชุมชนควรจะทำให้ความมั่นใจในความมั่นคงของกรมการพัฒนาชุมชน พร้อมทั้งพยายามปลูกฝังอุดมการณ์ในการพัฒนา

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาการที่มีการดำรงตำแหน่งระดับสูง มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนาการที่มีระดับการดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะให้มีการศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพัฒนาการ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก หรือปลูกฝังอุดมการณ์

การพัฒนา พร้อมทั้งจัดสวัสดิการให้พัฒนากรที่ดำรงตำแหน่งระดับต่ำ เช่น มีบ้านพัก หรือมีจักรยานยนต์ให้ พร้อมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน เพื่อให้เกิดการยอมรับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้พัฒนากรที่ดำรงตำแหน่งระดับต่ำได้มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาการที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนากรที่มีภูมิลำเนาภายนอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นภาคใต้ เพื่อให้พัฒนากรที่มีภูมิลำเนาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้เกิดความรู้สึกและเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นยิ่งขึ้นไป จะทำให้เกิดความผูกพันกับท้องถิ่นและเกิดความสัมพันธ์กับชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

1.6 จากการสรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่นอกเหนือจากขวัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้ง 7 ด้านแล้ว ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องแก้ไขดังนี้

1.6.1 ปัญหาการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง กรมการพัฒนาชุมชนควรจะได้เปิดให้พัฒนากรได้มีโอกาสปรับระดับหรือการเปลี่ยนสายงานโดยมีเงื่อนไขไม่มากนักและควรหาแนวทางที่จะขยายอัตราค่าจ้างให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้พัฒนากรได้มีโอกาสเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

1.6.2 ปัญหาการขาดสนับสนุนจากจังหวัด ทางจังหวัดควรที่จะให้ความช่วยเหลือทางวิชาการหรือด้านต่างๆ อย่างจริงจัง พร้อมทั้งเปิดรับการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของพัฒนากรโดยจริงใจ การพิจารณาความดีความชอบควรจะใช้รูปแบบคณะกรรมการพิจารณาอย่างเที่ยงธรรม

1.6.3 ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น กรมการพัฒนาชุมชนควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของพัฒนากรให้ชัดเจน การร่วมมือหรือการปฏิบัติงานแทนหน่วยงานอื่นควรจะให้หน่วยงานที่ขอความร่วมมือหรือหน่วยงานที่พัฒนากรปฏิบัติงานแทนได้มีแบบการรายงานผลงานร่วมของพัฒนากรด้วย โดยที่ผู้ที่มีหน้าที่ระดับกรมควรหาแนวทางหรือจัดวางระบบรายงานผลงานของพัฒนากรให้เป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากกว่าเดิมยิ่งขึ้น

1.6.4 ปัญหาการปฏิบัติงานสำนักงาน กรมการพัฒนาชุมชน
 การที่จะจัดสรรเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานสำนักงานเพื่อที่จะอำนวยความสะดวกให้
 พัฒนาการได้ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งปรับโครงสร้างการบริหารงาน
 พัฒนาชุมชนระดับอำเภอให้มีผู้ช่วยพัฒนาการอำเภอเพื่อที่จะปฏิบัติงานสำนักงาน
 พัฒนาชุมชนอำเภอ อีกทั้งการรายงานผลการปฏิบัติงานของพัฒนาการควรจะให้ เป็น
 ระบบ และมีคุณภาพในเชิงรูปธรรมยิ่งขึ้น

1.6.5 ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง กรมการพัฒนาชุมชน
 การที่จะจัดสรรอัตรากำลังให้ครบทุกตำบล เพราะว่า เป็นพื้นที่ที่มีความแตกต่างจาก
 พื้นที่อื่นๆ หลายๆ ด้าน จึงควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ หรืออาจจะมีมาตรการ
 ลดพื้นที่ที่เป็นเขตพัฒนาให้น้อยลง โดยกำหนดจากเกณฑ์ประเมินในระบบ กชช.
 ถ้าพื้นที่ใดอยู่ในระดับก้าวหน้าควรจะได้รับลดหย่อนเขตความรับผิดชอบ อีกประการหนึ่ง
 เพื่อที่จะแสดงถึงความก้าวหน้าในการพัฒนา ไม่ใช่ปล่อยให้มีการพัฒนาโดยไม่มี
 เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมหรือตัวชี้วัดต่อไป อีกทั้ง เป็นการให้พัฒนาการได้รับมอบ
 พื้นที่อื่นๆ ที่ยังขาดแคลนพัฒนาการโดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลัง แต่ใช้วิธีการลดปล่อย
 เขตพัฒนาการให้น้อยลง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป

- 2.1 การศึกษาปัจจัยตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น ภูมิทางการศึกษา
 เงินเดือน สถานภาพทางครอบครัว ซึ่งอาจจะมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การศึกษาปัจจัยตัวแปรตามด้านอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์กับ
 หน่วยงานอื่นๆ ที่จะไปปฏิบัติงานในพื้นที่ การประสานงานของหน่วยงาน นโยบาย
 และการบริหารงาน เป็นต้น
 - 2.3 การจะศึกษาตัวแปรตามให้ละเอียดลึกซึ้ง
 - 2.4 การจะศึกษาเปรียบเทียบกับพัฒนาการนอกเขตสามจังหวัด
 ชายแดนภาคใต้หรือทั่วประเทศ
 - 2.5 การจะศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนาการเพื่อ
 เป็นแนวทางแก้ไขในการพัฒนาบุคลากรในกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป
 - 2.6 การจะศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- 5 กระทรวงมหาดไทยที่ปฏิบัติงานในระดับตำบล

บรรณานุกรม

การพัฒนาชุมชน, กรม. กระทรวงมหาดไทย. บทบาทกรมการพัฒนาชุมชนต่อการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการพัฒนาชุมชน, 2530.

_____. หลักและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บางกอกบลิ๊ก, 2530.

กอบแก้ว สุวรรณการ. "การศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทของพัฒนากรที่มีวุฒิปริญญาและไม่จบปริญญา ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและนักวิชาการพัฒนาชุมชน," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523).

กัมปนาท จินตวิโรจน์. ภาคใต้. กรุงเทพมหานคร : ไพบูลย์การพิมพ์, 2517.

กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตการศึกษา 9," (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2532).

เกล็ดแก้ว รุ่งลือ. รายงานการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด, 2528.

คำนึง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524).

- จ๊ะจ๋า นาคเสวี. "การศึกษาเปรียบเทียบความสำนึกในความเป็นพลเมืองดี ตามวิถีชีวิตประชาธิปไตยระหว่างนักเรียนไทยพุทธและนักเรียนไทยมุสลิม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนสังคมศึกษา ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529).
- ฉัตรชัย อรรถนันท์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิชญ์โลก : แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2524.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทาบกเจริญผล, 2530.
- พัชรพล ชันธไชย. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน" พัฒนบริหารศาสตร์. 10 : 14 (ตุลาคม 2517), 41-45.
- คุณิศา เทพโพธิ์. "มาเรียง เรียง ถ้าผมเป็นพัฒนากร" วารสารกรมการ พัฒนาชุมชน. 27 : 5 (พฤษภาคม 2531), 37-38.
- โคธิโอ ยัสสุธิโร และกองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของพัฒนากร. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2509.
- ทรงวุฒิ อังคะนาวิน. "ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำ สถานีตำรวจในจังหวัดภาคใต้," (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2533).

- ทัศนีย์ พรหมไพจิตร, "แนวทางการจัดสวัสดิการแก่ชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านสามยอด ตำบลโคกโพธิ์ อำเภอลือโปธิ์ จังหวัดปัตตานี," (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524).
- พิทยา สุวรรณชัย, พัฒนาการ : ความคาดหวังบทบาทพัฒนากร คณะกรรมการพัฒนาการระดับหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ, พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2510.
- ทิพาพันธ์ สังฆะพันธ์, "ชีวิตของพยาบาลที่ประจำการโรงพยาบาลศิริราช," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521).
- นคร ชาตระกูล, "การศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนครกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาพัฒนาชุมชน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524).
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และคณะ, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- นาคเฉลียว ยั่งยืนวัฒนา, รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร, กลุ่มงานวิจัย กรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นวิจัยและประเมินผล กระทรวงมหาดไทย, 2533.
- นิคม พรหมน้อย, "ความพึงพอใจในการทํางานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529).

นิตยา สวัสดิราชบุรี. รายงานการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร : 2531.

นิพรค หุ่นเจริญ. รายงานการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

นิยม เพชรนุด. "กำลังขวัญเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย : ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531).

บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. เล่ม 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทอปกเจริญผล, 2532.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2530.

ประทีป เล้ารัตนอารีย์. "ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524).

ประพจน์ นันทรามาศ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524).

ประศักดิ์ นิยากร. "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู,"
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513).

ปิยนุช สุจิต. "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กองหอสมุดแห่งชาติ," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519).

ปิยพงศ์ มณีศรี. รายงานการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทํางานของ
ข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531.

สุสดี สัตยมานะ. การบริหารรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร :
โอเคียนสโตร์, 2521.

พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และ วสันต์ ศิลปสุวรรณ. "รายงานการวิจัย เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในส่วนภูมิภาค
ของประเทศไทย," วารสารศึกษา. 8 : 31 (2528), 52-53.

ไพศาล กิจเพชร. "ปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนากรในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้าย
คอมมิวนิสต์ จังหวัดนครพนม," (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(พัฒนาชุมชน) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2517).

กัญญา สาธ. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช,
2516.

มัลลวีร์ ห่อสกุลกล. "ชีวิตของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียน
รัฐบาล กรมสามัญศึกษา," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520).

ระพี สาคริก และคนอื่นๆ. มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาที่เหมาะสมสำหรับเกษตรกร.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525. กรุงเทพมหานคร :
อักษรเจริญทัศน์, 2525.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : ทวีกิจการพิมพ์, 2524.

———. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพร,
2531.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. ผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร :
ห้างหุ้นส่วนการพิมพ์พระนคร, ม.ป.บ.

วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรืองอักษร, 2524.

———. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

วิบูลย์ แม่นสติกข์. "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทํางานของศึกษาธิการอำเภอ
ในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529).

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518).

ศักดา อ้อหงษ์. "คำบรรยายพิเศษในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแผนงานสร้างเสริมรายได้และแผนงานส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิต บึงบอระเพ็ด 2532," วารสารกรมการพัฒนาชุมชน, 28 : 5 (พฤษภาคม 2532), 9-15.

_____. "สาระสำคัญของโอวาทอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ในการตรวจเยี่ยมและประชุมข้าราชการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ สพช. เขต 4" วารสารกรมการพัฒนาชุมชน. 28 : 8 (สิงหาคม 2532), 9-13.

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. บทบาทองค์กรของรัฐในการแก้ไขปัญหายังจังหวัดชายแดนภาคใต้. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ : ยะลา, 2527.

สงวน ศรีสุข. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 2," (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2533).

สฤติย์ แสงศรี. "ปัญหาและอุปสรรคในการปกครองจังหวัดชายแดนภาคใต้ : บทศึกษาเฉพาะชาวไทยมุสลิม," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาค 2 ทางรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2513).

สนั่น อินทรประเสริฐ. "ชีวิตนั้นสำคัญไฉน" จดหมายข่าววารสารสถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 5 : 3 (สิงหาคม-
 กันยายน 2528), 3-4.

สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, องค์การศาสนาแห่งชาติและกรมการศาสนา.
สรุปผลการสัมมนาเรื่องศาสนากับการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน.
 กรุงเทพมหานคร : คารังการพิมพ์, 2520.

สรวง เวชสิทธิ์. "ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของนายทหารที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนสังกัดบาง
 ทหารบก," (วิทยานิพนธ์ปริญตมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์, 2528).

สมนึก มีแสง. "การศึกษความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูใน
 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา,"
 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530).

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร :
 ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมศักดิ์ สุขใจ. "ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของนายตำรวจนักเรียนหลักสูตรสารวัตรป้องกันปราบปราม รุ่น 1
 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวนสอบสวน รุ่น 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการ
 ตำรวจ," (วิทยานิพนธ์ปริญตมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์, 2531).

- สากล จริยวิทยานนท์. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร-ศาสตร์, 2522.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, 2520.
- สุชุม นิลเชษฐ์. "ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516).
- สุดสาคร ดุทธิ และคณะ. "ขวัญและความพึงพอใจในการทํานานของ นักกายภาพบำบัด," วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. 4 : 2 (เมษายน 2517), 195-218.
- สุทธิพงศ์ พรหมไพจิตร. "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธ และไทยมุสลิม จังหวัดปัตตานี," ผลงานวิจัย 2519-2523, (หน้า 59) สงขลา : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2524.
- สุเทพ เชาวลิต. หลักการพัฒนารัฐธรรมนูญ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2524.
- สุชน จูฑาทิพย์. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ : ศึกษาเฉพาะ กรณีนักวิชาการสถานีวิทยุประมงทะเล," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2515).
- สุนทร อนันต์ศิริพร. "ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 9," (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524).

สุพรรณิ สมบัติธีระ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529).

สุกรณ์ ศรีพล. รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

สุภากรณ์ รัชลวีรรณ. รายงานการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

สุริยงค์ อัยรักษ์. "มโนภาพเกี่ยวกับคน ความเกรงใจของเด็กไทยพุทธและเด็กไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524).

สุวนัย ทองนพ. "สาส์นจากอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เนื่องในโอกาสวันสถาปนากรมการพัฒนาชุมชน," วารสารพัฒนาชุมชน 21 : 10 (ตุลาคม 2526), 1.

———. "กรมการพัฒนาชุมชนกับการฝึกอบรม คบค." วารสารพัฒนาชุมชน. 25 : 3 (มีนาคม 2530), 6-8.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

เสนีย์ มะดากะกุล และคณะ. ทัศนคติของประชาชนที่มีต่ออาชญากรรมและ
การก่อการร้ายในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และปัตตานี.
ศูนย์วิจัยชนบทภาคใต้ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2520.

เสนาะ ตีเขาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

เสนาะ ตีเขาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2532.

โสภณ หารีตะพันธุ์. "สถานการณ์และความพอใจในการทำงานของข้าราชการ
สายบริการวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,"
(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2528).

สำเนาวิ ชจรศิลป์. การศึกษากำลังขวัญข้าราชการฝ่ายกิจการนักศึกษา
มหาวิทยาลัยในประเทศไทย พ.ศ. 2525. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2524.

อาคม วัดไธสง. "ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (วิทยานิพนธ์ดุขุบัณฑิต
มหาวิทยาลัยวนเคอบีลท์ เทนเนสซี, 2525).

อรุณ ศรีวรรณชาติ. "ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช," (วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529).

อุทัย นีรัญโค. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโคร์,
2523.

———. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโคร์,
2525.

อานาย อุดระพยอม. "ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2525).

Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. Englewood
Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1965.

Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teacher,"
Dissertation Abstracts International. 33 : 8 (1972,
February), 3984-A.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher
Morale in Selected School Districts of North
Dakota," Dissertation Abstracts International.
31 : 2 (1970, June), 6293-A.

Best, John B. Research in Education. 3rd ed. New Jersey :
Prentice-Hall, 1977.

Child, Irwin L. "Morale : A Bibliographical Review,"
Psychological Bulletin. 38 (1941, April), 393-394.

Davis, Ralph C. The Fundamentals of Top Management.

New York : Harper and Brother Co., 1951.

Flipppo, Edwin B. Principles of Personnel Administration.

New York : McGraw-Hill Book Co., 1961.

Flipppo, Edwin B. Principles of Personnel Management.

New York : McGraw-Hill Book Co., 1967.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York :

McGraw-Hill Book Co., 1977.

Herzberg, Frederick. "Motivation, Morale and Money."

American Council and Education. (1969, March),
147-148.

Herzberg, F. and Synderma, B. The Motivation to Work.

New York : John Wiley & Sons, Inc., 1989.

Kingsbury, Joseph B. Personnel Administration for Thai
Students. Bangkok : Institute of Public

Administration, Thammasat University, 1957.

Ryans, David G. "Characteristics of Teacher,"

American Council and Education. (1960, March)
126-128.

Sherman, Arthur W. & Chruden, Herbert J. Personnel Management. 3rd ed. Cincinnati, Ohio : South-Western Publishing Co., 1968.

Terry, Thomas Dien. "Relationship between the Sense of Power and Selected Morale Factors of Public School Classroom Teachers." Dissertation Abstracts International. 33 : 6 (1972, December), 2675-A.

Tiffin, Joseph & McCormic, Ernest C. Industrial Psychology. London : George Allen and Unwin Book Co., 1965.

Batten, T.R. Communities and Their Development. London : Oxford University Press, 1960. 20-26.

Walpole, E.R. Elementary Statistical Concept. New York : Macmillan Publishing Co. Inc., 1903.

Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1959.

———. Personnel Principles and Policies : Modern Manpower Management. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1959.

ภาคผนวก

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มุ่งวัดความรู้ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คำตอบของท่านจะ ไม่เป็นภัยกับตัวท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน
2. แบบสอบถามนี้จะไม่มีความลับหรือเปิดเผย คำตอบทุกข้อ เป็นความคิดเห็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลและ ความสภากความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงไม่จำเป็นต้องตรงกับหลักวิชาการ หรือตรงกับความรู้สึกของบุคคลอื่น
3. ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ จะเป็นพระคุณยิ่ง
4. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในลักษณะต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 47 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้เกิดความรู้ในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1

สถานภาพทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

- ☐ 21-30 ปี
☐ 31-40 ปี
☐ 41 ปีขึ้นไป

2. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

3. วุฒิทางการศึกษา

- ☐ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-10 ปี
☐ 11-20 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป

5. สถานที่ทำงาน

- ☐อำเภอชั้น 1-3
☐อำเภอชั้น 4-5

6. ภูมิลาเนา

- ☐ ภูมิลาเนาเดิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ☐ ภูมิลาเนาเดิมนอกเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

7. ระดับการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ระดับ 1-3
- ☐ ระดับ 4-5

8. การนับถือศาสนา

- ☐ ศาสนาพุทธ
- ☐ ศาสนาอิสลาม



ตอนที่ 2

ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับขวัญและท่าเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ทางขวามือของแต่ละข้อความ โดยคำนึงถึงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันขณะที่ตอบแบบ
สอบถาม โดยพิจารณาดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| ข้อใดตรงความเป็นจริงมากที่สุด | ให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 5 |
| ข้อใดตรงความเป็นจริงมาก | ให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 4 |
| ข้อใดตรงความเป็นจริงปานกลาง | ให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 3 |
| ข้อใดตรงความเป็นจริงน้อย | ให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 2 |
| ข้อใดตรงความเป็นจริงน้อยที่สุด | ให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 1 |



ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน					
1	ลักษณะและขอบข่ายของงานตรงกับ ความสนใจในคำท่าน.....					
2	วัตถุประสงค์ที่สั่งมอบความสะอาด ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ.....					
3	งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ ความสามารถ และช่วยพัฒนาความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์.....					
4	ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่.....					
5	ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสมดี.....					
6	งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่น่าสนใจ ชักชวนและจูงใจให้อยากปฏิบัติต่อไป.....					
7	หน่วยงานของท่านมีงบประมาณ สนับสนุนให้อย่างเพียงพอที่ช่วยให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก.....					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8	2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โครงสร้างทางการบริหารงานของกรม การพัฒนาชุมชน เอื้อต่อความเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน.....					
9	ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสจะ ได้รับการ พิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียม กันตามความสามารถในการปฏิบัติงาน.....					
10	หากเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความ สามารถพอๆ กับพัฒนากร ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าได้เร็วกว่า.....					
11	งานของท่านมีความมั่นคงและสามารถ ทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย.....					
12	ท่านมีความปลอดภัยระหว่างการเดินทาง ไปปฏิบัติงาน.....					
13	พื้นที่ของท่านปราศจากการก่อการร้าย ของโจร.....					
14	ชาวบ้านจะคุ้มครองท่านถ้าเกิด เหตุการณ์ไม่ปกติอย่างเต็มที่.....					

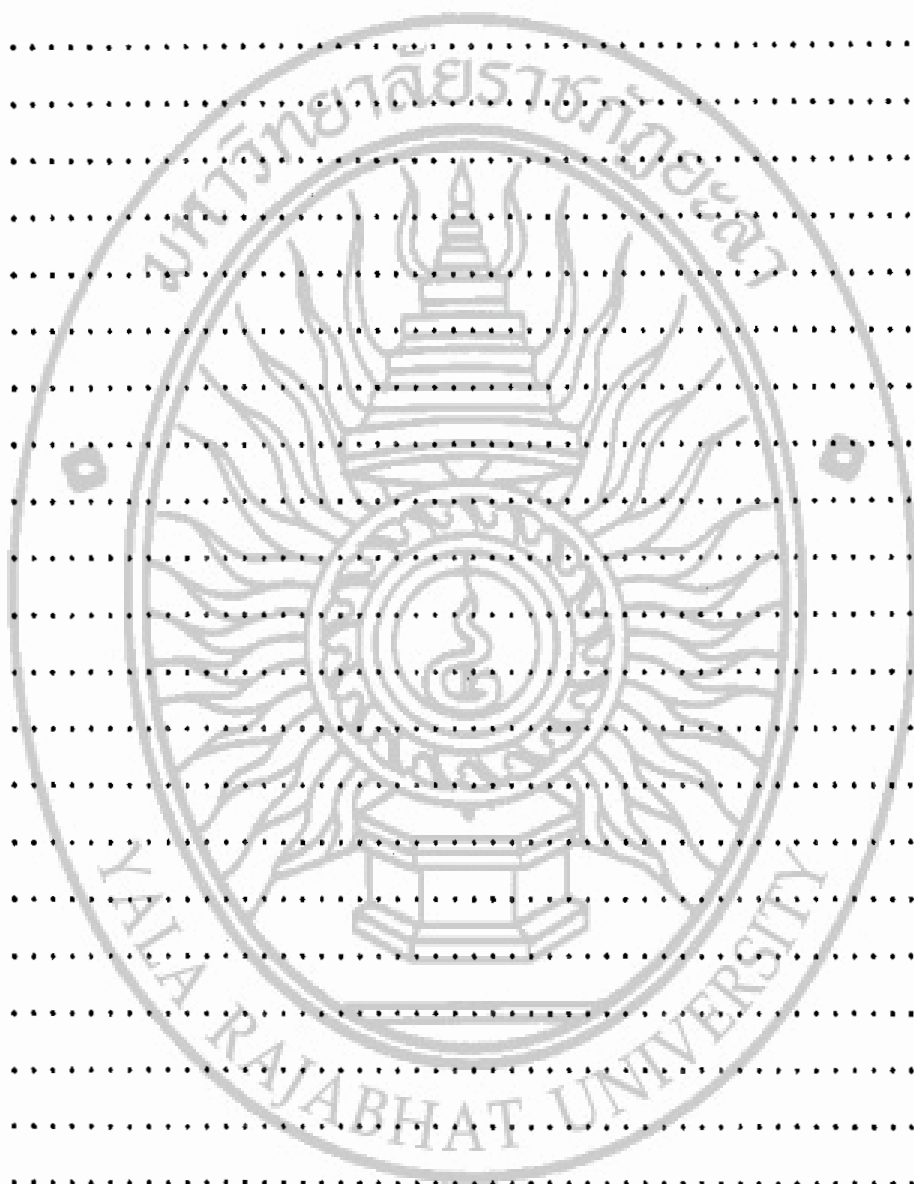
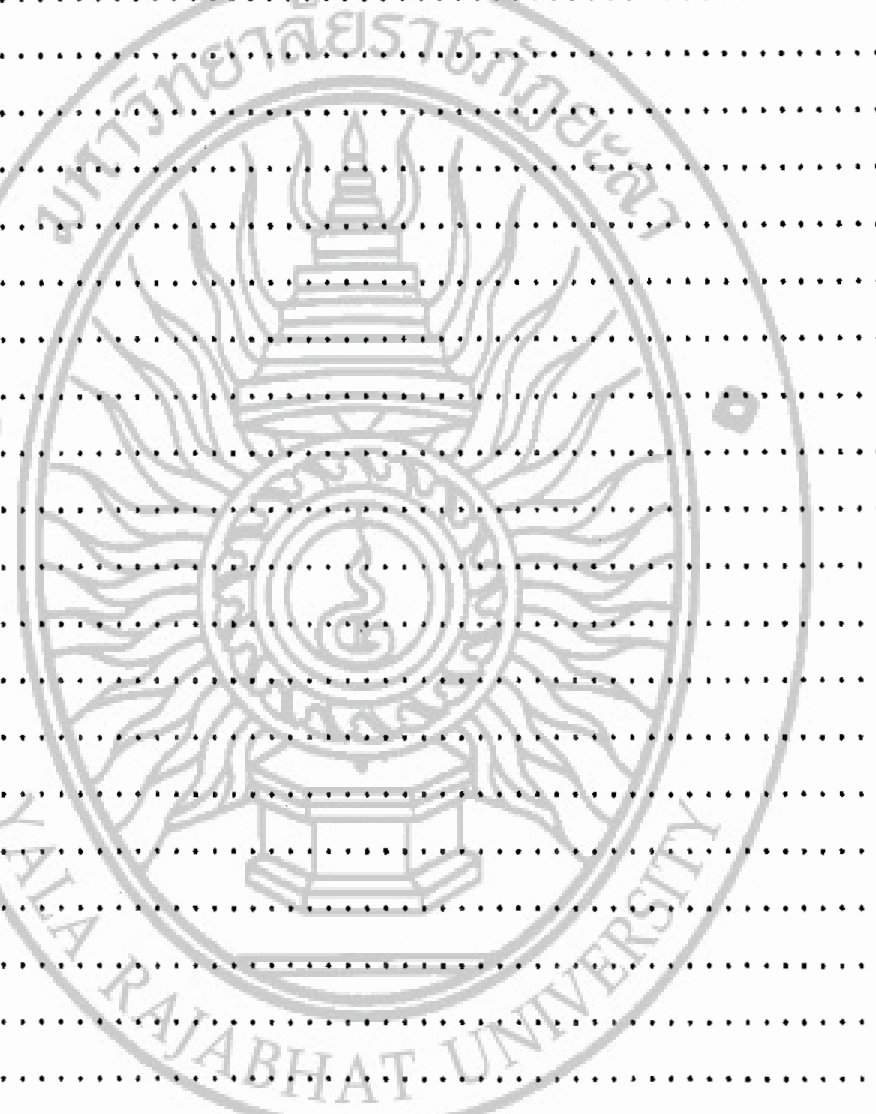
ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
15	3. <u>เงินเดือนและผลประโยชน์</u> เงินเดือนของท่านเพียงพอจ่าย และทำให้ครอบครัวท่านไม่มีหนี้สิน....					
16	ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนที่ ได้รับกับงานที่รับผิดชอบเหมาะสมดี ..					
17	อัตราการจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่า เดินทาง ค่าพาหนะ ที่ถือใช้ของ หน่วยงานของท่านเหมาะสมดี.....					
18	ถ้าท่านมีปัญหาด้านการเงิน ท่าน สามารถกู้ยืมจากหน่วยงานของท่าน ได้โดยสะดวกและทันที.....					
19	ท่านคิดว่าจะ ไม่ลาออกจากงานเพื่อไป ประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้มากกว่า...					
20	ท่านคิดว่าทางราชการได้ให้สวัสดิการ เพียงพอและเหมาะสมดีแล้ว.....					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับวัฏในการปฏิบัติงาน	ระดับวัฏในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	4. <u>ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน</u>					
21	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมี การประสานงานช่วยเหลือกันอย่างดี และมีความสามัคคีในหน่วยงานอย่างยิ่ง.....					
22	ในหน่วยงานของท่านไม่แบ่งแยกกัน เป็นพรรคเป็นพวก.....					
23	หน่วยงานของท่านไม่มีการชู้สาวกันหา.....					
24	ทุกคนในหน่วยงานของท่านจะปกป้อง หน่วยงานของท่านเมื่อมีบุคคลอื่น มากล่าวร้ายโจมตี.....					
25	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วม งานทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว.....					
26	ท่านคิดว่าบุคคลในหน่วยงานของท่าน รักใคร่และพึงพอใจในตัวท่าน.....					
27	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือ รือร้อนที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่านอยู่เสมอ.....					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
28	5. <u>การได้รับการยอมรับหรือรู้สึกประสบความสำเร็จ</u> พัฒนากรณีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่รู้จักกว้างขวางในหมู่คนทั่วไป.....					
29	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์.....					
30	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วยงาน....					
31	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านเป็นอย่างดี.....					
32	ท่านรู้สึกภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอย่างแท้จริง....					
33	ท่านไม่เคยคิดถึงเรื่องลาออกหรือโอนจากหน่วยงานนี้เลย.....					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
34	6. <u>ความเชื่อมั่นและนับถือในคำ</u> <u>ผู้บังคับบัญชา</u> (พัฒนาการอำเภอ) ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้าโดยไม่เลือก ที่รักมักที่ชัง.....					
35	เมื่อบุคคลในหน่วยงานมีปัญหาจะได้รับ การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหามาจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี.....					
36	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี.....					
37	ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับ บัญชาคนปัจจุบันมาก.....					
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในหน้าที่จนได้รับความนิยมนอย่าง กว้างขวางจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน.....					
39	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
40	7. <u>ความสัมพันธ์กับชุมชน</u> ทุกครั้งที่ท่านเชิญประชุม ชาวบ้านจะมา กันอย่างพร้อมเพรียง.....					
41	ท่านรู้สึกที่ท่านได้รับความร่วมมือใน การปฏิบัติงานจากผู้นำท้องถิ่นและ ชาวบ้านอย่างดียิ่ง.....					
42	ท่านรู้สึกว่าคุณพ้องกับผู้นำท้องถิ่นและ ชาวบ้านอย่างดียิ่ง.....					
43	ท่านมักจะให้ผู้นำท้องถิ่นและชาวบ้าน มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจในการ วางแผนและปฏิบัติงานอยู่เสมอ.....					
44	ผู้นำท้องถิ่นและชาวบ้านให้ความร่วมมือ กับท่านมากกว่าให้ความร่วมมือกับบุคคล ในหน่วยงานอื่น.....					
45	เมื่อผู้นำท้องถิ่นและชาวบ้านมีข้อหา มักนำมาปรึกษาท่านเสมอ.....					
46	ผู้นำท้องถิ่นและชาวบ้านมักเข้ามาทัก ทายและพูดคุยกับท่านเมื่อพบท่านเสมอ.....					
47	ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจเมื่อเข้าไปใน พื้นที่รับผิดชอบเสมือนเป็นบ้านของท่าน.....					



ตาราง แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของเกรจซีและมอร์แกน
(Krejcie and Morgan)

จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

ประวัติผู้เขียน

นายสมบัติ โยธาทิพย์ เกิดเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2505 ที่ตำบลลาโละ อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาจาก โรงเรียนบ้านบริจา อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส เมื่อปี พ.ศ. 2518 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เมื่อปี พ.ศ. 2523 สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปี พ.ศ. 2526 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เมื่อปีการศึกษา 2533 ปัจจุบันรับราชการใน ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสุนทรบุรี จังหวัดนราธิวาส

