

บทที่ 4

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้ สมมติฐาน วัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐาน

ได้ตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พัฒนกรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่

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

สมมติฐานข้อที่ 2 พัฒนกรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน (ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในสมมติฐานข้อที่ 1)

สมมติฐานข้อที่ 3 พัฒนกรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 4 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง
7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 5 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานที่ทำงาน
ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 6 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภูมิลำเนา
ต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 7 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับ
การดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน
ทั้ง 7 ด้าน

สมมติฐานข้อที่ 8 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการนับถือ
ศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ เป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการ
ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับ
และรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และด้าน
ความสัมพันธ์กับชุมชนว่าอยู่ในระดับใด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและ
สภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการ
ได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัว
ผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจำแนกตาม อายุ เพศ ภูมิลำเนา ประสบการณ์
ในการทำงาน สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา ระดับการดำรงตำแหน่ง

และการันตีถึงศาสนาว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

3. เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์จากพัฒนาการจังหวัด 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 วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานะที่ทำงาน ภูมิภาค 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 วุฒิการศึกษา สถานะที่ทำงาน ภูมิภาค ระดับการดำรงตำแหน่ง และศาสนา โดยใช้ค่าที (t-test)

และเปรียบเทียบตาม อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า เอฟ (F-test) และทดสอบรายคู่ในกรณีที่มีความแตกต่างกันโดยใช้วิธี ของคูกี (Tukey)

4. สรุปและวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ปรากฏดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ทำให้พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มี 1 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

1.2 องค์ประกอบที่ทำให้พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ระดับปานกลางมีอยู่ 6 ด้าน ดังนี้ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

1.2.1 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

1.2.2 การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ

1.2.3 ความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา

1.2.4 ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน

1.2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.2.6 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่่องค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน กุมิลานา ระดับการดำรงตำแหน่งและศาสนา เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปรากฏดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีต่อองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ระหว่างพัฒนากรที่มีอายุต่างกัน

พบว่า ชีวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความแตกต่างกันด้านเดียว คือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($P = 0.0454$) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พัฒนาการกลุ่มอายุ 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 ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 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 ภูมิภาค ระดับการดำรงตำแหน่ง และศาสนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เพียงด้านเดียวคือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านอื่นอีก 6 ด้าน พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามคะแนนจากสูงไปหาค่าดังนี้ 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 เขาวลิต (2524 : 62) กล่าวไว้ว่า งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ละเอียดอ่อนเพราะเป็นงานที่พัฒนากรจะต้องออกไปทำงานร่วมกับประชาชน พัฒนากรจะต้องหาหนทางให้ได้มาซึ่งความเห็นชอบและความร่วมมือของประชาชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การเข้าถึงประชาชนจึง เป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในอันที่จะสร้างมิตรภาพต่อประชาชน เพื่อให้เกิดความนิยมนรักใคร่และไว้วางใจกับให้ประชาชนได้รับผลดีในทางเศรษฐกิจ สังคม และทางด้านวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างพัฒนากรกับประชาชนและการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างราชกรกับรัฐบาล เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ถ้าพัฒนากรสามารถสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างประชาชนกับรัฐบาลได้ดีเพียงไรก็เท่ากับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาลได้ดีเพียงนั้นด้วย การเข้าถึงประชาชนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ในการออกไปปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ มัลลวี่ร์ น่อสกุลกล (2520 : 48) ซึ่งได้ทำการวิจัยชีวิตของครูแนะแนว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กับชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงพอสมควรและสอดคล้องกับเบสเทิน (T.R. Batten, 1960 : 20) กล่าวว่า พัฒนาการจะต้องสร้างความสัมพันธ์ขั้นที่หนึ่ง (Primary Relations) และความไว้วางใจอันดีกับประชาชนในชุมชนต้องทำงานร่วมกัน

1.2 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง อันดีบแรกอาจเป็นเพราะว่าในหน่วยงานของพัฒนาชุมชนที่ประจำอยู่ในอำเภอต่าง ๆ มักจะมีพัฒนากรจำนวนน้อย ดังนั้น ความใกล้ชิดสนิทสนมจึงมีมาก ความรักใคร่ผูกพันดี เสมือนพี่น้องพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่ การงานของพัฒนากรจึงเกิดขึ้นอีกทั้งการที่ค้องทำงานร่วมกันในกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ มีอยู่สม่ำเสมอจึงทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ หรือการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นหัวใจอันหนึ่งในการทำงานของพัฒนากรที่จะต้องยึดถือปฏิบัติเป็นพื้นฐานของวิชาชีพซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับ เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 93) ได้กล่าวว่า ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การหนึ่งย่อมมีกลุ่มสังคม (Socialgroup) เกิดขึ้นภายในองค์การนั้น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากคนที่ เป็นพวกเดียวกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้จะทำให้ชีวิตของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น และถ้าแต่ละกลุ่มย่อย ๆ ผสมผสานกันได้ก็จะทำให้ชีวิตของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงชีวิตโดยส่วนรวมขององค์การทั้งองค์การได้ ตรงกับที่ เสนาะ ดีเยาว์ (2532 : 340) ได้กล่าวว่า ชีวิตในการปฏิบัติงานนั้นส่วนหนึ่งเกิดจาก การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 44) กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานว่า "หากผู้ทำงานพึงพอใจในหมู่คณะผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิด

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

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

1.4 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชาอยู่ในอันดับปานกลางอันดับสาม อาจเป็น

เพราะว่าลักษณะการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนที่ให้อำนาจแก่พัฒนาการ
อำเภอในฐานะผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพัฒนาการในการบังคับบัญชาดูแลและรับผิดชอบ
ในการบริหารงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอให้เป็นเป็นไปตามกฎข้อบังคับ ระเบียบ
แบบแผน คำสั่ง วัตถุประสงค์และนโยบาย โดยให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุน
การปฏิบัติงานของพัฒนาการ มักจะมีลักษณะบริหารงานแบบเสรี คือ ให้พัฒนาการมี
เสรีภาพพอสมควรที่จะปฏิบัติงานตามความถนัด และใช้ความคิดอย่างอิสระ ผู้บังคับ
บัญชาเพียงแต่ดูแลช่วยเหลือในสิ่งที่พัฒนาการไม่สามารถแก้ไขบัญชาได้โดยตรงเอง
ดังนั้นลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพัฒนาการจึงเป็นแบบพึ่งพาอาศัยไม่ใช่
อำนาจ หรือคำสั่งอย่างเคร่งครัด จึงมีลักษณะการบังคับบัญชาที่ยืดหยุ่น ความผูกพัน
เคารพนับถือของพัฒนาการจึงมีมาก และเป็นลักษณะคนในครอบครัวเดียวกัน และ
การให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาแก่พัฒนาการค่อนข้างที่เป็นธรรมพอสมควร
เพราะลักษณะงานเห็นได้อย่างเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล กิจเพชร
(2517 : 65) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนาการในเขตแทรกซึมของผู้ก่อ
การร้ายคอมมิวนิสต์จังหวัดนครพนม พบว่า การพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับ
บัญชามีความเป็นธรรมสูงมากจึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการดีซึ่งสอดคล้อง
กับงานวิจัยของ สมนึก มีแสง (2530 : 23-24) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา
จังหวัดสงขลา พบว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามีอยู่ในระดับ
ปานกลาง และตรงกับงานวิจัยของ สงวน ศรีสุข (2533 : 136-138) ที่ศึกษา
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขต
การศึกษา 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ในด้านการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภากรณ์ รัชฉวีวรรณ
(2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
พลศึกษาในวิทยาลัยครู พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
สูงขึ้นไปคือการปกครองบังคับบัญชา

1.5 การที่พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการ
ปฏิบัติงานด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอันดับที่สี่ อาจเป็น
เพราะลักษณะงานของพัฒนาการ เป็นลักษณะที่ทำทลายความรู้ความสามารถและมีอิสระ

เต็มทีในการที่จะปฏิบัติงานและ เป็นงานที่หยิบยื่นความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ประชาชน แต่ส่วนหนึ่งมีลักษณะงานที่ชอบเขตกว้างขวาง มีนโยบายในการปฏิบัติที่กว้าง ๆ จึงทำให้พัฒนากรมีความยุ่งยากที่จะปฏิบัติให้สนองนโยบายของรัฐได้อย่างชัดเจน อีกทั้ง การสนับสนุนด้านเงินงบประมาณยังไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาการต้องใช้เงินส่วนตัวในการที่ปฏิบัติงาน และยังมีงานที่ต้องทำหน้าที่แทนหน่วยงานอื่น เช่น งานของกรมประชาสงเคราะห์งานในพื้นที่ซึ่งหน่วยงานอื่นขอความช่วยเหลือให้พัฒนากรประสานงาน จึงมองว่าพัฒนากรมีหน้าที่รับผิดชอบ และลักษณะสภาพงานเกินกำลัง จึงทำให้ขวัญในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มซึ่งค่อนข้างต่ำซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไทศาล กิจเพชร (2517 : 65) ในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของพัฒนากรในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ จังหวัดนครพนม พบว่า พัฒนาการบางคนชอบงานพัฒนาแต่ไม่ชอบงานที่ทำอยู่ปัจจุบันเพราะว่างานหนัก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและยัง สอดคล้องกับ วิบูลย์ มั่นสภิกข์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจใน การทำงานของศึกษาธิการอำเภอ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพและลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ มีผลต่อความพึงพอใจ

1.6 การที่พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอันดับที่ห้า อาจเป็นเพราะว่าโครงสร้างการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนไม่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ อีกทั้งปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในจังหวัดไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งโยกย้าย ยังไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมทั้งที่ควร นอกจากนั้นลักษณะสภาพพื้นที่ของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีการคุกคามของขบวนการโจรก่อการร้ายอยู่เสมอ จึงทำให้พัฒนากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการที่จะเข้าไปปฏิบัติงานในบางพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของศูนย์บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2527 : 5-6) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาการก่อการร้ายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่นเดียวกับ เสนีย์ มะคาเกกุล (2520 : 25) กล่าวว่า ในสามจังหวัดชายแดน

ภาคใต้มีขบวนการโจรก่อการร้ายที่สะสมอาวุธต่อสู้กับเจ้าหน้าที่และชักชวนราษฎร เพื่อชดชวางเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติยา สวัสดิ์ราชฎร์ (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 ปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็เนื่องอยู่ในระดับปานกลางลำดับหก เป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้ภาวะค่าครองชีพสูงขึ้นแต่เงินเดือน และผลประโยชน์ก็เนื่องที่ได้รับกลับเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอดีต ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนเริ่มก่อตั้งมีสวัสดิการต่าง ๆ คิดว่าปัจจุบันอย่างมาก อีกทั้ง พัฒนาการประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งอาจจากเกิดรายรับน้อยลงแต่รายจ่ายกลับ เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องส่วนตัว หรือในหน้าที่การงานซึ่งสภาพการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย ซึ่งทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์ก็เนื่องอยู่ในลำดับสุดท้าย 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 อังคะนาวิน (2533 : 92) ที่ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจในจังหวัดภาคใต้ มีขวัญในด้าน

เงินเดือนและผลประโยชน์ก็เอื้อลู่อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นอันดับสุดท้ายขององค์ประกอบของชีวิตในการปฏิบัติงานทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บียหงค์ มณีศรี (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็เอื้อลู่อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่เป็นลำดับสุดท้ายของความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน

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

สมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า "พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน มีระดับชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็เอื้อลู่ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลจากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติปรากฏว่า ชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพียงด้านเดียว โดยที่พัฒนากรที่มีอายุสูงกว่า มีชีวิตในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสูงกว่าพัฒนากรที่มีอายุต่ำกว่า สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้ส่วน 6 ด้านที่เหลือ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โรโบส์ และป็อกบเปลดัน (Robeaux and poppleton อังใน วิบุรย์ นันนสภิตย์, 2529 : 39) ได้ทำการศึกษา พบว่า อายุกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ เมื่อวัยสูงขึ้นความพึงพอใจในการทำงานก็จะมียาก

ขึ้นด้วย จนกระทั่งถึงวัยก่อนเกษียณอายุความสัมพันธ์จึงค่อย ๆ ลดลง ทั้งยังสอดคล้องกับพิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และ วสันต์ ศิลปสุวรรณ (2529 : 52) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม เพชรนุศ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังขวัญเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกษตร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีอายุมากมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 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 โสภิต ทาริคะพันธ์ (2529 : บทคัดย่อ) วิจัยพบว่า ข้าราชการสายบริหารวิชาการ และฝ่ายธุรการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พัฒนาการที่มีอายุมากจะเป็นผู้มีประสบการณ์มานาน รู้ทันคน 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 สุกฤษดิ์ ศรีพนล (2521 : 30-33) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่
 ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มศว. ประสานมิตร พบว่าเมื่อ
 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด ตามทฤษฎี
 ของ เอิร์ชเบิร์ก โดยแยกตามเพศไม่มีผลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 สาเนาวิ ขจรศิลป์ (2525 : 50-53) ที่ศึกษากาลังขวัญข้าราชการฝ่ายกิจกรรม
 นักศึกษาในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า เพศไม่มีความแตกต่างเรื่องขวัญ
 ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพรต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า
 ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม
 พรหมย้อย (2529 : 69-70) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครู
 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างครูชายและ
 ครูหญิง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางเจลิยา ยงนันทวัฒนา (2533 : 61)
 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่า พัฒนาการที่มี
 เพศต่างกันไม่เป็ผลในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้ง
 กับ ระพี สาคริก และคนอื่น ๆ (2529 : 337) ที่ได้กล่าวว่า เพศนอกจากจะ
 แตกต่างกันบางประการในด้านกายภาพระหว่างเพศชายและเพศหญิงแล้ว ด้านแนว
 ความคิดและจุดมุ่งหมายของชีวิตยังมีความแตกต่างกัน อาทิ ผู้ชายมีความคิดลึกซึ้งและ
 มีความตั้งใจปฏิบัติงานสูง ในขณะที่ผู้หญิงได้เปรียบในด้านความประณีตละเอียดลออ
 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ สมบัติธีระ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 9
 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงาน
 วิจัยของ เกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์
 การศึกษานอกโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่างานของพัฒนากรไม่ว่าจะ
 เป็นเพศชายหรือเพศหญิงมักจะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันไม่ว่าชายหรือหญิงถ้ามี
 ความตั้งใจหรือมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานหรือมีศรัทธาที่จะทำงานแล้วก็จะไม่มี
 ความแตกต่างกับที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ เพราะงานพัฒนาบางอย่าง ก็เหมาะที่

ตาราง 17 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา

ด้านที่	องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญ ในการปฏิบัติงาน	ภูมิลำเนา					
		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 จำแนกตามภูมิลำเนาได้ดังนี้

กลุ่มผู้ที่มีภูมิลำเนาภายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

วิจัยของ นาคเจลีวา ยังนั้นทัวณา (2533 : 65) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่า พัฒนาการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่างานของพัฒนากรเป็นลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าจะใช้หลักวิชาการหรือความรู้ ดังนั้นประสบการณ์จึงมีความจำเป็นมากกว่าความรู้ อีกทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งก็เปิดโอกาสให้พัฒนากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้จำกัดระดับการศึกษา ซึ่งในอดีตบางตำแหน่งต้องนำระดับการศึกษามาเป็นข้อกำหนด แต่ปัจจุบันนี้กรมการพัฒนาชุมชนได้ปรับให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ถ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เหมือนกับหน่วยงานบางหน่วยงานที่ยึดถือเอาระดับการศึกษาเป็นข้อกำหนดตำแหน่งหน้าที่ 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 ศิลปสุวรรณ และ วสันต์ ศิลปสุวรรณ (2528 : 52) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงจะมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี

ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่ายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุราชการมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา สวัสดิราษฎร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอที่มีอายุราชการมากกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : 1-69) ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่ามีระดับวิทยุสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม วัคโธสง (2524 : 75-76) ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบแก้ว สุวรรณงกูร (2523 : 64-68) ได้ศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่า พัฒนาการจังหวัดมีความคิดเห็นว่า พัฒนาการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าพัฒนากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระยะเวลานั้น แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2521 : 30-31) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกความประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ ปรากฏว่า ไม่มีผลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพรศ หุ่นเจริญ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกความประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นากเจสสิยา ยังนันท์พัฒนา ที่ได้ศึกษาพบว่า พัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันไม่มีผลให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุราชการเป็นส่วนประกอบสำคัญของการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะในเรื่องของความอาวุโสในหน้าที่การงาน อีกทั้งในระบบสังคมไทย โดยเฉพาะในชนบทยังให้ความสำคัญแก่ผู้อาวุโส ดังนั้นพัฒนากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจึงมักได้รับการนับถือจากประชาชน นอกจากนี้แล้วพัฒนากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมักมีเงินเดือนหรือฐานะทาง เศรษฐกิจดีกว่าพัฒนากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย อีกประการหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนคืองานพัฒนา

ชุมชนเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เข้าไปดำเนินการทำงานร่วมกับชาวบ้าน ดังนั้นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมสามารถที่จะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมากับปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้ดีกว่า ดังนั้นจึงเป็นผลให้พัฒนากรที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานดีกว่าพัฒนากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า

สมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวว่า "พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน" ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า พัฒนากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม นิลเชษฐ์ (2516 : 36-39) ได้ศึกษาขวัญของบรรณารักษ์ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญพบว่า ขวัญของบรรณารักษ์ที่มีสถานที่ทำงานต่างกันไม่แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คานิ่ง นกแก้ว (83-91) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 พบว่า ครูที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร อนันต์ศิริพร (2531 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจภูธร สังกัดจังหวัดนครราชสีมา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ทำงานประจำอยู่ในสถานที่ทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ทุกเรื่องไม่แตกต่างกัน และตรงกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ อังคะนาวิน (2533 : 99) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจที่ประจำสถานีตำรวจชั้นต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ สุขใจ (2531 : 64) ได้ทำการศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียนหลักสูตรสารวัตรป้องกันปราบปราม รุ่นที่ 1 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวน รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่สังกัดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นคร ชาตระกูล (2514 : 85) จากการศึกษาเปรียบเทียบกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานครกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า ครูในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจ

ในสภาพการทำงานมากกว่าครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมของพื้นที่ต่างๆ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความใกล้เคียงกันอันเนื่องจากการที่ทางราชการเข้าไปพัฒนาทั้งด้านโครงสร้าง สาธารณูปโภคต่างๆ จึงทำให้สภาพการณ์ต่างๆ ของเมืองหรือชนบทมีความแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นจึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรที่ปฏิบัติงานในชั้นอำเภอที่ต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 กล่าวว่า "พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน" ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า พัฒนาการที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพียงด้านเดียว โดยที่พัฒนากรที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญสูงกว่าพัฒนากรที่มีภูมิลำเนาออกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ได้ตั้งไว้ ส่วน 6 ด้านที่เหลือพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลึก (2528 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนพบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรณี เนือกสวัสดิ์ ที่ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาต่างกับวิทยาลัยปฏิบัติอยู่กับอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาเดิมเป็นคนท้องถิ่นเดียวกับวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 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 ปิยนุช สุจิต (2528 : 81-81) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการกองหอสุมุดแห่งชาติที่มีตำแหน่งต่างกัน และมีความรับผิดชอบงานประเภทต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พรณ ศิลปสุวรรณ และ วสันต์ ศิลปสุวรรณ (2528 : 52) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับ

ตำแหน่งสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพรต หุ่นเจริญ (2524 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จำแนกตามระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ อังคะนาวิน (2533 : 96) ที่ได้ศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการดำรงตำแหน่งสูงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการดำรงตำแหน่งต่ำกว่าแค่ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ประพจน์ นันทรามาศ (2523 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สไภณ ทาริคะพันธ์ (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 จีระศักดิ์ นาคเสวี (2529 : 69) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความสำนึกในความเป็นพลเมืองดีตามวิถีชีวิตประชาธิปไตย ระหว่างนักเรียนไทยพุทธ และนักเรียนไทยมุสลิม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนไทยพุทธกับนักเรียนไทยมุสลิมมีความสำนึกในความเป็นพลเมืองดีตามวิถีชีวิตประชาธิปไตยไม่แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยงค์ อัยรักษ์ (2517 : 52-56) ที่พบว่า เด็กไทยพุทธและไทยมุสลิมมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ มโนภาพเกี่ยวกับคน และความเกรงใจไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิพงษ์ พรหมไพจิตร (2520 : 59) ที่พบว่า การที่ประชาชนนับถือศาสนาต่างกัน มิได้เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์สำหรับบุคคลที่นับถือศาสนาต่างกัน กล่าวคือ ประชาชนจะมีความสัมพันธ์โดยมิได้ยึดถือเอาเรื่องศาสนา มาเป็นข้อแบ่งแยก แต่ขัดแย้งกับ สติชัย แสงศรี (2513 : 62-79) ที่กล่าวว่า ชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับความเป็นจริงของคำว่า "เป็นคนไทย" โดยถือความแตกต่างในเรื่องศาสนา ภาษาและขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้ข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามก็จะได้รับการนับถือจากชาวบ้านมากกว่าข้าราชการไทยพุทธ และยังสอดคล้องกับ หัตถินีย์ 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 ตามภาระกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในพื้นที่ พัฒนาการจะต้องออกปฏิบัติงานเกือบจะตลอดทั้งเดือน แต่เบี้ยเลี้ยงจะได้รับเพียงเดือนละประมาณ 5-7 วัน อีกทั้งค่าพาหนะที่ให้กับมีจำนวนน้อยมาก โดยได้รับเดือนละประมาณ 60-80 บาท สวัสดิการต่างๆ ก็มีเพียงเล็กน้อย ดังนั้นพัฒนากรจึงต้องเสียสละเงินส่วนตัวในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ การเบิกเงินค่าเช่าบ้าน ยังไม่ได้รับตรงตามเวลา ทำให้พัฒนากรต้องหาเงินเงินจากที่อื่นมาสำรองจ่ายค่าเช่าบ้านก่อนเสมอ

4.2 ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวก สำนักงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอยังขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้จำนวนมาก เช่น เครื่องพิมพ์ดีด อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือรถยนต์ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็น สำนักงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอต้องมีเพราะงานพัฒนาชุมชนมักมีโครงการฝึกอบรม หรืองานที่พัฒนากรต้องใช้ในการจัดการงานต่างๆ ในพื้นที่

4.3 ปัญหาการปรับระดับหรือตำแหน่ง จะเห็นได้ว่า กรมการพัฒนาชุมชนมีการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่งของพัฒนากรเป็นไปอย่างยากลำบาก อัตราค่าจ้างต่างๆ ยังไม่เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทำให้พัฒนากรมีความรู้สึกค้อยกว่าหน่วยงานต่างๆ

4.4 ปัญหาการสนับสนุนจากจังหวัด เนื่องจากการปฏิบัติงานบางอย่างพัฒนากรไม่มีความถนัด จึงต้องขอความร่วมมือไปทางจังหวัดแต่ไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือคิดความอย่างจริงจัง การนิเทศก์งานของเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดบางครั้งเป็นลักษณะสั่งการ หรือคาดโทษแก่พัฒนากร ไม่ใช่เป็นลักษณะการส่งเสริมหรือช่วยเหลือสนับสนุนให้พัฒนากรมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4.5 ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น จะเห็นได้ว่า บางครั้งภาระกิจหลักของพัฒนากรมีมากอยู่แล้ว แต่ยังคงต้องหาหน้าที่ยังอื่นๆ อีก เช่น

การทำหน้าที่ประชาสงเคราะห์ หรือการประสานงานจากทุกๆ ฝ่ายที่ลง ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ทำให้พัฒนากรมีภารกิจเกินกำลังความสามารถที่จะจัดแจงการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้

4.6 ปัญหาการปฏิบัติงานสำนักงาน เนื่องจากภารกิจหลักของพัฒนากรอยู่ในหมู่บ้าน ตำบล ดังนั้นการที่พัฒนากรได้รับให้ปฏิบัติงานด้านเอกสารต่างๆ ที่ต้องรายงานจังหวัดเป็นประจำเดือนแล้วยังมีการรายงานโครงการพิเศษต่างๆ อีกเป็นจำนวนมาก ทำให้พัฒนากรต้องกังวลใจ ซึ่งบางครั้งต้องทิ้งพื้นที่จะปฏิบัติงานบนสำนักงานให้แล้วเสร็จ

4.7 ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงาน จากการที่พัฒนากรมีภารกิจหลักในการปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่งต้องรับผิดชอบคนละหนึ่งตำบล แต่บางอำเภอมีอัตรากำลังของพัฒนากรขาดแคลน จึงต้องรับผิดชอบหลายตำบล อีกทั้งพัฒนากรบางคนต้องรับผิดชอบงานด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงต่างๆ หรืองานเอกสารบนสำนักงาน จึงทำให้อัตราพัฒนากรที่รับผิดชอบขาดแคลนมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ชำนาญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับชำนาญในการปฏิบัติงานอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลและ เพื่อให้เกิดกำลังชำนาญในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชำนาญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน นอกนั้นมีระดับชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและ

นับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับของกรมการพัฒนาชุมชนจึงควรหาทางแก้ไขและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน เพื่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นในระดับสูงต่อไปดังนี้

1.1.1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้าย ซึ่งผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนควรพิจารณาการเบิกจ่ายค่าใช้สอยในการปฏิบัติราชการควรพิจารณาอนุมัติให้เบิกจ่ายได้ตามความเป็นจริง ตลอดทั้งควบคุมการเบิกจ่ายให้ตรงตามกำหนดเวลา 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 มิฉะนั้นจะทำให้เกิดความไม่สมคล้อยในการพัฒนากระบบที่เปลี่ยนไป ควรที่จะทุ่มเทงบประมาณสนับสนุนอย่างเต็มที่แทนที่จะอาศัยความร่วมมือจากประชาชนอย่างเดียว ลักษณะสภาพการปฏิบัติงานควรเน้นด้านรูปธรรมมากกว่าด้านนามธรรม ควรสนับสนุนจัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนยานพาหนะ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

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

1.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางอันดับที่สอง ผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชนที่จะรักษาภาพพจน์ของกรมการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรให้ความมั่นใจว่ากรมการพัฒนาชุมชนจะไม่ถูกยุบหรือโอนไปร่วมกับหน่วยงานอื่นอีกทั้งควรสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในอุดมการณ์ของงานพัฒนาชุมชนให้เกิดขึ้น โดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานพัฒนาชุมชนตามปรัชญาแนวความคิดและอุดมการณ์ในการดำเนินงาน โดยผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและปลูกฝังอุดมการณ์ให้พัฒนากรเกิดวิสัยทัศน์ของนักพัฒนาที่จะสร้างสรรค์ชนบทให้เจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

1.1.6 ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางอันดับที่หนึ่ง ซึ่งเป็นอันดับที่ดี ซึ่งควรหาทางปรับปรุงให้อยู่ในระดับสูงต่อไป หรืออย่างน้อยก็ควรรักษาให้มีสภาพความผูกพัน สัมผัสสามัคคีให้อยู่ในระดับนี้ตลอดไป โดยการสร้างให้พัฒนากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนพัฒนากรด้วยกัน ไม่เกิดการแบ่งแยก ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นตัวจักรสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานหรือการเกิดความแตกแยกในหน่วยงาน อีกทั้งกรมการพัฒนาชุมชนควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยึดถือของพัฒนากรให้เกิดความรู้สึกรักศักดิ์ศรีรักหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานตลอดไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ชีวภูในการปฏิบัติงานของพัฒนากรใน

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาการที่มีอายุมากมีขวัญในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสูงกว่าพัฒนาการที่มีอายุน้อยกว่า ผู้วิจัยเห็นว่า ควรสนับสนุนให้พัฒนาการที่มีอายุน้อยได้เปลี่ยนแปลงพื้นที่ปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้เกิดการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น พร้อมทั้งจัดให้มีการประชุม สัมมนา หรือฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือเพิ่มพูนความรู้และกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกและอุดมการณ์ในการพัฒนา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พัฒนาการได้เสนอแนะปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขปัญหาลดอุปสรรค โดยที่มีเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดให้คำปรึกษา และแนะนำอย่างเอื้ออาทร เพื่อที่จะทำให้พัฒนาการที่มีอายุน้อยได้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้น

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

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาการที่มีการดำรงตำแหน่งระดับสูง มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนาการที่มีระดับการดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะให้มีการศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพัฒนาการ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก หรือปลูกฝังอุดมการณ์

การพัฒนา พร้อมทั้งจัดสวัสดิการให้พัฒนากรที่ดำรงตำแหน่งระดับต่ำ เช่น มีบ้านพัก หรือมีจักรยานยนต์ให้ พร้อมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน เพื่อให้เกิดการยอมรับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะ ทำให้พัฒนากรที่ดำรงตำแหน่งระดับต่ำได้มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาการที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนากรที่มีภูมิลำเนาภายนอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้วิจัยเห็นว่าควรรให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นภาคใต้ เพื่อ ให้พัฒนากรที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้เกิดความรู้สึกและเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นยิ่งขึ้นไป จะทำให้เกิดความผูกพันกับท้องถิ่นและ เกิดความสัมพันธ์กับชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

1.6 จากการสรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่นอกเหนือจากขวัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้ง 7 ด้านแล้ว ยังมีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องแก้ไขดังนี้

1.6.1 ปัญหาการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง กรมการพัฒนาชุมชนควร จะเปิดให้พัฒนากรได้มีโอกาสปรับระดับหรือการเปลี่ยนสายงานโดยมีเงื่อนไขไม่มากนักและควรรหาแนวทางที่จะขยายอัตรากำลังให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้พัฒนากรได้มีโอกาสเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

1.6.2 ปัญหาการขาดสนับสนุนจากจังหวัด ทางจังหวัดควรที่จะให้ความช่วยเหลือทางวิชาการหรือด้านต่างๆ อย่างจริงจัง พร้อมทั้งเปิดรับการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของพัฒนากรโดยจริงใจ การพิจารณาความดีความชอบควรจะใช้รูปแบบคณะกรรมการพิจารณาอย่างเที่ยงธรรม

1.6.3 ปัญหาการรับงานจากหน่วยงานอื่น กรมการพัฒนาชุมชนควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของพัฒนากรให้ชัดเจน การร่วมมือหรือการปฏิบัติงานแทนหน่วยงานอื่นควรจะให้หน่วยงานที่ขอความร่วมมือหรือหน่วยงานที่พัฒนากรปฏิบัติงานแทนได้มีแบบการรายงานผลงานร่วมของพัฒนากรด้วย โดยที่ผู้ที่มีหน้าที่ระดับกรมควรจะหาแนวทางหรือจัดวางระบบรายงานผลงานของพัฒนากรให้เป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากกว่าเดิมยิ่งขึ้น

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

1.6.5 ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง กรมการพัฒนาชุมชน
 ควรที่จะจัดสรรอัตรากำลังให้ครบทุกตำบล เพราะว่าเป็นพื้นที่ที่มีความแตกต่างจาก
 พื้นที่อื่นๆ หลายๆ ด้าน จึงควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ หรืออาจจะมีมาตรการ
 ลดพื้นที่ที่เป็นเขตพัฒนาให้น้อยลง โดยกำหนดจากเกณฑ์ประเมินในระบบ กชช.
 ถ้าพื้นที่ใดอยู่ในระดับก้าวหน้าควรจะปลดปล่อยเขตความรับผิดชอบ อีกประการหนึ่ง
 เพื่อที่จะแสดงถึงความก้าวหน้าในการพัฒนา ไม่ใช่ปล่อยให้มีการพัฒนาโดยไม่มี
 เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมหรือตัวชี้วัดต่อไป อีกทั้งเป็นการให้พัฒนาการได้รับผิดชอบ
 พื้นที่อื่นๆ ที่ยังขาดแคลนพัฒนาการโดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลัง แต่ใช้วิธีการปลดปล่อย
 เขตพัฒนาการให้น้อยลง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยตัวแปรคั่นด้านอื่นๆ เช่น ภูมิทางการศึกษา
 เงินเดือน สถานภาพทางครอบครัว ซึ่งอาจจะมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยตัวแปรตามด้านอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์กับ
 หน่วยงานอื่นๆ ที่จะไปปฏิบัติงานในพื้นที่ การประสานงานของหน่วยงาน นโยบาย
 และการบริหารงาน เป็นต้น

2.3 ควรจะศึกษาตัวแปรตามให้ละเอียดลึกซึ้ง

2.4 ควรจะศึกษาเปรียบเทียบกับพัฒนาการนอกเขตสามจังหวัด
 ชายแดนภาคใต้หรือทั่วประเทศ

2.5 ควรจะศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนาการเพื่อ
 เป็นแนวทางแก้ไขในการพัฒนาบุคลากรในกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

2.6 ควรจะศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
 5 กระทรวงหลักที่ปฏิบัติงานในระดับตำบล