

### บทที่ 3 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาวิถีในการปฏิบัติงานของพัฒนากรใน  
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

#### สถานการณ์และลักษณะพื้นฐานทั่วไป

รายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์และลักษณะพื้นฐานทั่วไปของพัฒนากร  
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 และเป็นผู้ที่มียุ 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  
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นผู้ที่มีวุฒิศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน  
84 คน หรือร้อยละ 67.2 และเป็นผู้ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า  
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  
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 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  
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นผู้ปฏิบัติงานในเขตอำเภอชั้น 1-3 จำนวน  
95 คน หรือร้อยละ 76.0 และ เป็นผู้ปฏิบัติงานในเขตอำเภอชั้น 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  
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาภายในสามจังหวัดชายแดน  
ภาคใต้ จำนวน 90 คน หรือร้อยละ 72.0 และ เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาภายนอก  
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  
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ 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  
ที่สุ่มเป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 93 คน หรือ  
ร้อยละ 74.4 และ เป็นผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 32 คน หรือร้อยละ  
25.6

### ค่าสถิติพื้นฐาน

ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ดังปรากฏในตาราง 11 ถึง 19

ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ  
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน  
ทั้ง 7 ด้าน

| ด้านที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญ<br>ในการปฏิบัติงาน         | N = 125   |      |         |
|---------|--|-----------|------|---------|
|         |  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   |
| 1       | ลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงาน                        | 3.21      | 0.85 | ปานกลาง |
| 2       | ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน               | 3.16      | 0.86 | ปานกลาง |
| 3       | ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์<br>เกื้อกูล             | 2.87      | 0.91 | ปานกลาง |
| 4       | ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน  | 3.59      | 0.82 | ปานกลาง |
| 5       | ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึก<br>ประสบความสำเร็จ | 3.47      | 0.81 | ปานกลาง |
| 6       | ด้านความเชื่อมั่นและนับถือ<br>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 ด้านลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงาน  
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์  
เกื้อกูล

ตาราง 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับชีวิตในการปฏิบัติงานต่อ  
องค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน  
จำแนกตามอายุ

| ด้าน องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>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<br>การปฏิบัติงาน                         | 3.05      | 0.39 | ปานกลาง | 3.17      | 0.46 | ปานกลาง | 3.33        | 0.62 | ปานกลาง |
| 2 ด้านความมั่นคง<br>ปลอดภัยในการ<br>ปฏิบัติงาน           | 3.41      | 0.39 | ปานกลาง | 3.21      | 0.50 | ปานกลาง | 3.19        | 0.60 | ปานกลาง |
| 3 ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์ที่เกี่ยว<br>ข้อง        | 3.04      | 0.40 | ปานกลาง | 2.78      | 0.61 | ปานกลาง | 3.01        | 0.59 | ปานกลาง |
| 4 ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน  | 3.56      | 0.60 | ปานกลาง | 3.60      | 0.57 | ปานกลาง | 3.59        | 0.60 | ปานกลาง |
| 5 ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้สึก<br>ประสบความสำเร็จ | 3.31      | 0.34 | ปานกลาง | 3.41      | 0.52 | ปานกลาง | 3.62        | 0.65 | ปานกลาง |
| 6 ด้านความเชื่อมั่นและ<br>นับถือผู้บังคับบัญชา           | 3.44      | 0.46 | ปานกลาง | 3.32      | 0.84 | ปานกลาง | 3.67        | 0.87 | ปานกลาง |
| 7 ด้านความสัมพันธ์<br>กับชุมชน                           | 3.42      | 0.36 | ปานกลาง | 3.81      | 0.45 | สูง     | 3.80        | 0.46 | สูง     |



จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ค่อนข้างดีประกอบเป็นรายด้านทั้ง 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 ของระดับชีวิตในการ  
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน  
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ

| ด้านที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิต<br>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<br>ในการปฏิบัติงาน           | 3.20      | 0.54 | ปานกลาง | 3.25      | 0.49 | ปานกลาง |
| 3       | ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์<br>เกื้อกูล             | 2.84      | 0.60 | ปานกลาง | 2.91      | 0.60 | ปานกลาง |
| 4       | ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง<br>บุคลากรในหน่วยงาน  | 3.58      | 0.58 | ปานกลาง | 3.60      | 0.58 | ปานกลาง |
| 5       | ด้านการได้รับการยอมรับและ<br>รู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.49      | 0.58 | ปานกลาง | 3.42      | 0.54 | ปานกลาง |
| 6       | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของชีวิตในการปฏิบัติงาน  
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน  
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ จำแนกตามเพศได้ดังนี้

กลุ่มเพศชาย มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์  
กับชุมชน และมีระดับชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความ  
สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา

ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะและสภาพ  
การปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน  
และผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มเพศหญิง มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์  
กับชุมชน และมีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์อันดี  
ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ  
ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยใน  
การปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จากแนวคามุทิศการศึกษา

| ด้านที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน          | วุฒิกการศึกษา    |      |         |                              |      |         |
|---------|---|------------------|------|---------|------------------------------|------|---------|
|         |   | ต่ำกว่าปริญญาตรี |      |         | ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี |      |         |
|         |   | N = 84           |      | N = 41  |                              |      |         |
|         |   | $\bar{X}$        | SD   | ระดับ   | $\bar{X}$                    | SD   | ระดับ   |
| 1       | ลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงาน                     | 3.22             | 0.53 | ปานกลาง | 3.19                         | 0.49 | ปานกลาง |
| 2       | ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน            | 3.19             | 0.56 | ปานกลาง | 3.26                         | 0.44 | ปานกลาง |
| 3       | ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์                      | 2.85             | 0.62 | ปานกลาง | 2.90                         | 0.54 | ปานกลาง |
| 4       | ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน   | 3.59             | 0.58 | ปานกลาง | 3.57                         | 0.58 | ปานกลาง |
| 5       | ด้านการได้รับการยอมรับ และรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.50             | 0.57 | ปานกลาง | 3.42                         | 0.55 | ปานกลาง |
| 6       | ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา        | 3.47             | 0.90 | ปานกลาง | 3.37                         | 0.68 | ปานกลาง |
| 7       | ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน                        | 3.82             | 0.57 | สูง     | 3.70                         | 0.42 | สูง     |

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูง ไปต่ำ จากแนวคามุทิศการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและ  
 รู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและ  
 สภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน  
 และผลประโยชน์<sup>๕</sup> เกื้อกูล

กลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติ  
 งานอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ใน  
 ระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับ  
 การยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา  
 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์<sup>๕</sup>  
 เกื้อกูล

ตาราง 15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการ  
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน  
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ด้าน<br>ที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>ขวัญในการปฏิบัติงาน            |  | ประสบการณ์ในการทำงาน |      |         |           |      |         |             |      |         |
|-------------|---|--|----------------------|------|---------|-----------|------|---------|-------------|------|---------|
|             |   |  | 1-10 ปี              |      |         | 11-20 ปี  |      |         | 21 ปีขึ้นไป |      |         |
|             |   |  | $\bar{X}$            | SD   | ระดับ   | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   | $\bar{X}$   | SD   | ระดับ   |
| 1           | ลักษณะและสภาพ<br>การปฏิบัติงาน                        |  | 3.08                 | 0.40 | ปานกลาง | 3.12      | 0.43 | ปานกลาง | 3.52        | 0.45 | ปานกลาง |
| 2           | ด้านความมั่นคง<br>ปลอดภัยในการ<br>ปฏิบัติงาน          |  | 3.25                 | 0.40 | ปานกลาง | 3.15      | 0.51 | ปานกลาง | 3.29        | 0.64 | ปานกลาง |
| 3           | ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์ <sup>๕</sup> เกื้อกูล  |  | 2.82                 | 0.57 | ปานกลาง | 2.75      | 0.55 | ปานกลาง | 3.13        | 0.63 | ปานกลาง |
| 4           | ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน |  | 3.49                 | 0.55 | ปานกลาง | 3.59      | 0.52 | ปานกลาง | 3.70        | 0.69 | สูง     |
| 5           | ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้สึก                   |  | 3.24                 | 0.46 | ปานกลาง | 3.49      | 0.49 | ปานกลาง | 3.70        | 0.69 | สูง     |
| 6           | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>นับถือผู้บังคับบัญชา          |  | 3.21                 | 0.72 | ปานกลาง | 3.35      | 0.80 | ปานกลาง | 3.86        | 0.88 | สูง     |
| 7           | ด้านความสัมพันธ์<br>กับชุมชน                          |  | 3.66                 | 0.48 | ปานกลาง | 3.81      | 0.39 | สูง     | 3.85        | 0.51 | สูง     |

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องค้ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ จากแนกตามประสบการณ์ในการทำงานได้ดังนี้

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<br>ในการปฏิบัติงาน         | สถานที่ทำงาน  |      |         |               |      |         |
|---------|--|---------------|------|---------|---------------|------|---------|
|         |  | อำเภอชั้น 1-3 |      |         | อำเภอชั้น 4-5 |      |         |
|         |  | N = 95        |      |         | N = 30        |      |         |
|         |  | $\bar{X}$     | SD   | ระดับ   | $\bar{X}$     | SD   | ระดับ   |
| 1       | ลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงาน                        | 3.21          | 0.46 | ปานกลาง | 3.22          | 0.68 | ปานกลาง |
| 2       | ด้านความมั่นคงปลอดภัย<br>ในการปฏิบัติงาน           | 3.23          | 0.45 | ปานกลาง | 3.16          | 0.71 | ปานกลาง |
| 3       | ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์<br>เกื้อกูล             | 2.83          | 0.57 | ปานกลาง | 2.99          | 0.66 | ปานกลาง |
| 4       | ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง<br>บุคลากรในหน่วยงาน  | 3.59          | 0.52 | ปานกลาง | 3.59          | 0.73 | ปานกลาง |
| 5       | ด้านการได้รับการยอมรับและ<br>รู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.50          | 0.50 | ปานกลาง | 3.38          | 0.73 | ปานกลาง |
| 6       | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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 ของระดับชีวิตในการ  
ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน  
ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา

| ด้านที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิต<br>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<br>ในการปฏิบัติงาน           | 3.26            | 0.51 | ปานกลาง | 3.10          | 0.55 | ปานกลาง |
| 3       | ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์<br>เกื้อกูล             | 2.87            | 0.57 | ปานกลาง | 2.86          | 0.66 | ปานกลาง |
| 4       | ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง<br>บุคลากรในหน่วยงาน       | 3.56            | 0.58 | ปานกลาง | 3.65          | 0.56 | ปานกลาง |
| 5       | ด้านการได้รับการยอมรับและ<br>รู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.50            | 0.57 | ปานกลาง | 3.41          | 0.55 | ปานกลาง |
| 6       | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของชีวิตในการปฏิบัติงาน  
ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน  
โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากสูง ไปต่ำ จำแนกตามภูมิลำเนาได้ดังนี้

กลุ่มผู้ที่มีภูมิลำเนาภายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีชีวิตในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยผลประโยชน์เกื้อกูล

กลุ่มผู้ที่มีภูมิลำเนาออกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 18 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติ  
 ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน  
 ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่ง

| ด้านที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>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<br>ในการปฏิบัติงาน           | 3.22                | 0.48 | ปานกลาง | 3.21          | 0.53 | ปานกลาง |
| 3       | ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์<br>เกื้อกูล             | 2.62                | 0.67 | ปานกลาง | 2.92          | 0.57 | ปานกลาง |
| 4       | ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่าง<br>บุคลากรในหน่วยงาน  | 3.49                | 0.61 | ปานกลาง | 3.61          | 0.57 | ปานกลาง |
| 5       | ด้านการได้รับการยอมรับและ<br>รู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.28                | 0.40 | ปานกลาง | 3.51          | 0.58 | ปานกลาง |
| 6       | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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

กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งระดับชั้น 4-5 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง  
 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความ  
 สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบ  
 ความสำเร็จ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและสภาพการ  
 ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและ  
 ผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 19 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามการนับถือศาสนา

| ด้านที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน         | ศาสนา          |      |                  |           |      |         |
|---------|--|----------------|------|------------------|-----------|------|---------|
|         |  | พุทธ<br>N = 93 |      | อิสลาม<br>N = 32 |           |      |         |
|         |  | $\bar{X}$      | SD   | ระดับ            | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ   |
| 1       | ลักษณะ และสภาพการปฏิบัติงาน                    | 3.22           | 0.55 | ปานกลาง          | 3.19      | 0.41 | ปานกลาง |
| 2       | ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน           | 3.21           | 0.54 | ปานกลาง          | 3.22      | 0.47 | ปานกลาง |
| 3       | ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์                     | 2.88           | 0.60 | ปานกลาง          | 2.83      | 0.59 | ปานกลาง |
| 4       | ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน  | 3.59           | 0.58 | ปานกลาง          | 3.59      | 0.56 | ปานกลาง |
| 5       | ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.52           | 0.57 | ปานกลาง          | 3.33      | 0.53 | ปานกลาง |
| 6       | ด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา       | 3.48           | 0.83 | ปานกลาง          | 3.31      | 0.84 | ปานกลาง |
| 7       | ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน                       | 3.73           | 0.44 | สูง              | 3.91      | 0.48 | สูง     |

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อองค์ประกอบเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงความคะแนนเฉลี่ยจากสูง ไปต่ำ จำแนกตามการนับถือศาสนาได้ดังนี้

กลุ่มผู้นับถือศาสนาพุทธ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์

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<br>ที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>ชีวิตในการปฏิบัติงาน            | แหล่งความ<br>แปรปรวน |            | df  | SS      | MS     | F      | P>F     |
|-------------|--|----------------------|------------|-----|---------|--------|--------|---------|
|             |  | ระหว่างกลุ่ม         | ภายในกลุ่ม |     |         |        |        |         |
| 1           | ลักษณะและสภาพการ<br>ปฏิบัติงาน                         | ระหว่างกลุ่ม         |            | 2   | 0.9145  | 0.4573 | 1.7386 | 0.1801  |
|             |  | ภายในกลุ่ม           |            | 122 | 32.0895 | 0.2630 |        |         |
| 2           | ด้านความมั่นคงปลอดภัย<br>ในการปฏิบัติงาน               | ระหว่างกลุ่ม         |            | 2   | 0.3891  | 0.1945 | 0.7142 | 0.4916  |
|             |  | ภายในกลุ่ม           |            | 122 | 33.2282 | 0.2724 |        |         |
| 3           | ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์เกื้อกูล                 | ระหว่างกลุ่ม         |            | 2   | 1.7426  | 0.8713 | 2.5179 | 0.8448  |
|             |  | ภายในกลุ่ม           |            | 122 | 42.2183 | 0.3461 |        |         |
| 4           | ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากรใน<br>หน่วยงาน  | ระหว่างกลุ่ม         |            | 2   | 0.0107  | 0.0054 | 0.0159 | 0.9842  |
|             |  | ภายในกลุ่ม           |            | 122 | 41.1410 | 0.3372 |        |         |
| 5           | ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้สึกประสพ<br>ความสำเร็จ | ระหว่างกลุ่ม         |            | 2   | 1.2991  | 0.6495 | 2.0853 | 0.1287  |
|             |  | ภายในกลุ่ม           |            | 122 | 38.0009 | 0.3115 |        |         |
| 6           | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>นับถือผู้บังคับบัญชา           | ระหว่างกลุ่ม         |            | 2   | 3.1054  | 1.5527 | 2.2720 | 0.1075  |
|             |  | ภายในกลุ่ม           |            | 122 | 83.3759 | 0.6834 |        |         |
| 7           | ด้านความสัมพันธ์กับ<br>ชุมชน                           | ระหว่างกลุ่ม         |            | 2   | 1.2780  | 0.6390 | 3.1730 | 0.0454* |
|             |  | ภายในกลุ่ม           |            |     |         |        |        |         |

\* P < .05



จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับ  
 วิทยุในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน มีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ( $P = 0.0454$ ) เพียงด้านเดียว หมายความว่า  
 พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกันมีวิทยุในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะ  
 และสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและ  
 ผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับ  
 การยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา  
 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้  
 แต่มีวิทยุในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ  
 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้ เพื่อทดสอบดูว่าคะแนนเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน  
 จึงใช้ทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีของทูกีย์ ดังปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวิทยุในการปฏิบัติงาน  
 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 วิทยุในการปฏิบัติงานต่อด้านความ  
 สัมพันธ์กับชุมชนของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีวิทยุ  
 ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสูงกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มอายุ 21-30 ปี กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ  
 31-40 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีวิทยุในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนไม่แตกต่าง  
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากรใน  
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน

| ด้าน<br>ที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับชีวิต<br>ในการปฏิบัติงาน            | เพศ        |       |             |       | t     | p> t  |
|-------------|--|------------|-------|-------------|-------|-------|-------|
|             |  | ชาย (n=85) |       | หญิง (n=40) |       |       |       |
|             |  | $\bar{X}$  | SD    | $\bar{X}$   | SD    |       |       |
| 1           | ลักษณะ และสภาพ<br>การปฏิบัติงาน                        | 3.2352     | 0.497 | 3.1607      | 0.558 | 0.75  | 0.453 |
| 2           | ด้านความมั่นคงปลอดภัย<br>ในการปฏิบัติงาน               | 3.2000     | 0.538 | 3.2464      | 0.487 | -0.46 | 0.644 |
| 3           | ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์เกื้อกูล                 | 2.8451     | 0.596 | 2.9167      | 0.599 | -0.63 | 0.533 |
| 4           | ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน  | 3.5832     | 0.576 | 3.5964      | 0.583 | -0.12 | 0.905 |
| 5           | ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้สึก<br>ประสบความสำเร็จ | 3.4941     | 0.576 | 3.4292      | 0.538 | 0.60  | 0.550 |
| 6           | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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 เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากร  
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

| ด้าน<br>ที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>ขวัญในการปฏิบัติงาน             | วุฒิการศึกษา               |       |                                |       |       |       |
|-------------|--|----------------------------|-------|--------------------------------|-------|-------|-------|
|             |  | ต่ำกว่าปริญญาตรี<br>(n=84) |       | ปริญญาตรีหรือสูงกว่า<br>(n=41) |       | t     | p> t  |
|             |  | $\bar{X}$                  | SD    | $\bar{X}$                      | SD    |       |       |
| 1           | ลักษณะและสภาพ<br>การปฏิบัติงาน                         | 3.2211                     | 0.530 | 3.1916                         | 0.491 | 0.30  | 0.766 |
| 2           | ด้านความมั่นคงปลอดภัย<br>ในการปฏิบัติงาน               | 3.1939                     | 0.556 | 3.2578                         | 0.442 | -0.64 | 0.521 |
| 3           | ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์เกื้อกูล                 | 2.8532                     | 0.623 | 2.8984                         | 0.540 | -0.40 | 0.692 |
| 4           | ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน  | 3.5935                     | 0.577 | 3.5749                         | 0.581 | 0.17  | 0.866 |
| 5           | ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้สึก<br>ประสบความสำเร็จ | 3.4980                     | 0.570 | 3.4228                         | 0.552 | 0.70  | 0.485 |
| 6           | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 7 ด้าน ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

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

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

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

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 เพื่อทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีของทูกีย์ ดังปรากฏในตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ขวัญในการปฏิบัติงาน  
ในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน  
ต่างกัน

| ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี) | คะแนนเฉลี่ย | 1-10ปี | 11-20 ปี | 21ปีขึ้นไป |
|---------------------------|-------------|--------|----------|------------|
| 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 ขวัญในการปฏิบัติงานต่อด้านลักษณะ  
และสภาพการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มประสบการณ์  
ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการ  
ทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่ม  
ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีขวัญใน  
การปฏิบัติงานต่อด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย วิชาปฏิบัติการปฏิบัติงาน  
ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการ  
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 วิชาปฏิบัติการปฏิบัติงานต่อด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กลุ่มของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี มีวิชาปฏิบัติการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ 1-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีวิชาปฏิบัติการปฏิบัติงานต่อด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติในการปฏิบัติงาน  
 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 ทัศนคติในการปฏิบัติงานต่อด้านการได้  
 รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จของพนักงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้  
 กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่ม  
 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่ม  
 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี  
 และกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน  
 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติในการปฏิบัติงานต่อด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประ  
 ความสำเร็จไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย วิชาในการปฏิบัติงาน  
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 วิชาในการปฏิบัติงานต่อด้านความ  
เชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชาของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้  
กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีวิชาในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่ม  
ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05 แต่กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี ก็กับกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน  
11-20 ปี มีวิชาในการปฏิบัติงานต่อด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากร  
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานที่ทำงานในชั้นอำเภอที่ต่างกัน

| ด้าน<br>ที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>ชีวิตในการปฏิบัติงาน            | สถานที่ทำงาน            |       |                         |       | t     | p> t  |
|-------------|--|-------------------------|-------|-------------------------|-------|-------|-------|
|             |  | อำเภอชั้น 1-3<br>(n=95) |       | อำเภอชั้น 4-5<br>(n=30) |       |       |       |
|             |  | $\bar{X}$               | SD    | $\bar{X}$               | SD    |       |       |
| 1           | ลักษณะ และสภาพ<br>การปฏิบัติงาน                        | 3.2075                  | 0.456 | 3.2238                  | 0.681 | -0.15 | 0.881 |
| 2           | ด้านความมั่นคงปลอดภัย<br>ในการปฏิบัติงาน               | 3.2316                  | 0.447 | 3.1619                  | 0.714 | 0.64  | 0.525 |
| 3           | ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์เกื้อกูล                 | 2.8298                  | 0.571 | 2.9889                  | 0.664 | -1.28 | 0.203 |
| 4           | ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน  | 3.5880                  | 0.521 | 3.5857                  | 0.734 | 0.02  | 0.985 |
| 5           | ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้ลึก<br>ประสบความสำเร็จ | 3.5035                  | 0.501 | 3.3778                  | 0.727 | 1.07  | 0.288 |
| 6           | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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 พัฒนากรที่มีสถานที่  
ทำงานในชั้นอำเภอต่างกัน มีชีวิตในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่  
เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของชีวิตในการปฏิบัติงานของพัฒนากร  
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

| ด้าน<br>ที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>ชีวิตในการปฏิบัติงาน            | ภูมิลำเนา    |       |               |       | t     | p >  t |
|-------------|--|--------------|-------|---------------|-------|-------|--------|
|             |  | ในสามจังหวัด |       | นอกสามจังหวัด |       |       |        |
|             |  | (n=35)       |       | (n=90)        |       |       |        |
|             |  | $\bar{X}$    | SD    | $\bar{X}$     | SD    |       |        |
| 1           | ลักษณะและสภาพ<br>การปฏิบัติงาน                         | 3.2349       | 0.511 | 3.1510        | 0.532 | 0.82  | 0.416  |
| 2           | ด้านความมั่นคงปลอดภัย<br>ในการปฏิบัติงาน               | 3.2587       | 0.506 | 3.1020        | 0.547 | 1.52  | 0.131  |
| 3           | ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์เกื้อกูล                 | 2.8704       | 0.572 | 2.8619        | 0.661 | 0.07  | 0.943  |
| 4           | ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน  | 3.5619       | 0.582 | 3.6531        | 0.564 | -0.79 | 0.429  |
| 5           | ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้สึก<br>ประสบความสำเร็จ | 3.4981       | 0.570 | 3.4095        | 0.547 | 0.79  | 0.432  |
| 6           | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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 การทดสอบความแตกต่างของชีวิต  
ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีนัย  
สำคัญทางสถิติด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพียงด้านเดียว สำหรับด้านลักษณะและสภาพ

การปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์  
 เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับ  
 และรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ไม่มีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่มีภูมิภาคนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญ  
 ในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนาการที่มีภูมิภาคนอกสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 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<br>ที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>ชีวิตในการปฏิบัติงาน            | ระดับการดำรงตำแหน่ง |       |                      |       | t     | p >  t  |
|-------------|--|---------------------|-------|----------------------|-------|-------|---------|
|             |  | ระดับ 1-3<br>(n=21) |       | ระดับ 4-5<br>(n=104) |       |       |         |
|             |  | $\bar{X}$           | SD    | $\bar{X}$            | SD    |       |         |
| 1           | ลักษณะและสภาพ<br>การปฏิบัติงาน                         | 2.9252              | 0.374 | 3.2692               | 0.523 | -2.87 | 0.005** |
| 2           | ด้านความมั่นคงปลอดภัย<br>ในการปฏิบัติงาน               | 3.2245              | 0.484 | 3.2129               | 0.530 | 0.09  | 0.926   |
| 3           | ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์เกื้อกูล                 | 2.6190              | 0.667 | 2.9183               | 0.570 | 2.13  | 0.035*  |
| 4           | ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน  | 3.4898              | 0.612 | 3.6071               | 0.570 | -0.85 | 0.397   |
| 5           | ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้สึก<br>ประสบความสำเร็จ | 3.2778              | 0.403 | 3.5128               | 0.584 | -.76  | 0.081   |
| 6           | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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 การทดสอบความแตกต่างของชวีญ ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา สำหรับด้านความ มั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการที่ดำรงตำแหน่งระดับ 4-5 มีชวีญ ในการปฏิบัติงานสูงกว่าพัฒนากรที่ดำรงตำแหน่ง 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<br>ที่ | องค์ประกอบเกี่ยวกับ<br>ขวัญในการปฏิบัติงาน             | ศาสนา       |       |               |       | t     | p> t  |
|-------------|--|-------------|-------|---------------|-------|-------|-------|
|             |  | พุทธ (n=93) |       | อิสลาม (n=32) |       |       |       |
|             |  | $\bar{X}$   | SD    | $\bar{X}$     | SD    |       |       |
| 1           | ลักษณะและสภาพ<br>การปฏิบัติงาน                         | 3.2197      | 0.548 | 3.1875        | 0.414 | 0.30  | 0.762 |
| 2           | ด้านความมั่นคงปลอดภัย<br>ในการปฏิบัติงาน               | 3.2120      | 0.540 | 3.2232        | 0.467 | -.10  | 0.917 |
| 3           | ด้านเงินเดือนและ<br>ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง             | 2.8817      | 0.598 | 2.8281        | 0.595 | 0.44  | 0.662 |
| 4           | ด้านความสัมพันธ์อันดี<br>ระหว่างบุคลากร<br>ในหน่วยงาน  | 3.5868      | 0.585 | 3.5893        | 0.557 | -0.02 | 0.983 |
| 5           | ด้านการได้รับการ<br>ยอมรับและรู้สึก<br>ประสบความสำเร็จ | 3.5233      | 0.568 | 3.3281        | 0.531 | 1.70  | 0.091 |
| 6           | ด้านความเชื่อมั่นและ<br>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        | การขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | 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