

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

Factors Affecting Job Motivation of Government Officials in the Midst of Unrest Situation in Southern Border Provinces

คอรีเยาะห์ มานี

Khoreeyoh Mani¹

ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี

Srisompob Jitpiromsri²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการปกครองที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยและแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในจังหวัดปัตตานี จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการปกครองในจังหวัดปัตตานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จำนวน 186 คน ตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t - test) และทดสอบค่าเอฟ (f - test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One - ANOVA) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ใน ระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก และทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริงๆ ในระยะยาว 5 เรื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรื่องที่จำเป็นต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง ได้แก่ การแก้ปัญหาอาชญากรรม ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น และ แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาเสพติด ซึ่งกรมการปกครอง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ควรคัดเลือกผลงานของข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นให้ขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: khoreeyoh6914y@gmail.com

²รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: srisompob@yahoo.com

Abstract

The purposes of this research include 1. to study the personal factors of the government officials affecting the job motivation in Pattani, 2. to examine the factors and motivations affecting the job motivation in Pattani from the unrest situation in Southern border provinces, and 3. to investigate the attitudes of the government officials towards the unrest situation in Southern border provinces affecting the job motivation in Pattani. This research is quantitative research utilizing a questionnaire to gather information from a sample group of 186 government officials in Pattani. The data was analyzed by proposing the analysis of descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, mean, and standard deviation. Moreover, the inferential statistics were analyzed by employing one-way ANOVA in t-test and f-test.

The result of the research indicated that the government officials who are members of the Department of Provincial Administration in Pattani reported the level of job motivation as follows: career success factor in a very high level, acceptance factor in a very high level, job description factor in a very high level, responsibility factor in a very high level, career advancement factor in a very high level, salary factor in a very high level, relationship with supervisors factor in a very high level, occupational status factor in a very high level, relationship with colleagues factor in a very high level, policy and administration factor in a very high level, work security factor in a very high level, and personal livelihood factor in a very high level. Additionally, while the level of the attitude towards the unrest situation in Southern border provinces was at a very high level, there are five problems needed to be dealt with to truly solve the problems of the insurgency long-term were commented, namely narcotics control; career and income advancement; fair law enforcement, unbiased judgment, and justified process of judgment; adjustment in education to be more suitable with the lifestyle and culture of the local people; and extermination of smuggling gangs. Therefore, the Department of Provincial Administration is suggested to improve self-esteem in the officials by spreading the outstanding works from selected officials in every position for moral improvement in the government officials employed in the Southern border provinces.

บทนำ

ประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติให้การบริหารราชการแผ่นดินแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยทั้ง 3 ส่วนอยู่ในการควบคุมดูแลของคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารราชการแผ่นดิน ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเพื่อให้ข้าราชการนำไปปฏิบัติ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามกฎหมายและนโยบายซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยเป็นหนึ่งหน่วยราชการที่มีข้าราชการสังกัดกรมการปกครองทั่วประเทศ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข โดยส่วนภูมิภาคมีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำการปกครองจังหวัด ทั้ง 76 จังหวัด และมีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ทำการปกครองอำเภอ ทั้ง 878 อำเภอ ทั่วประเทศไทย

กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทยก่อตั้งมาพร้อมกับกระทรวงมหาดไทยคือ วันที่ 1 เมษายน 2435 กรมการปกครองได้ดำเนินงานในหลายด้าน ทั้งเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในการบริหารการท้องที่ในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านการดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการอนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย โดยมีอำนาจหน้าที่เสนอนโยบายและจัดทำแผน มาตรการติดตาม และประเมินผล ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย สืบสวนสอบสวนคดีอาญาในหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครอง และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายใน งานการข่าวและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมือง งานสัญชาติ และงานกิจการมวลชน สนับสนุนส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และการเลือกตั้งทุกระดับการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน การดำเนินการพัฒนาและบริหารการปกครองท้องที่ในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องที่ ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานทะเบียนทั่วไป และงานทะเบียนอื่น การจัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้ประโยชน์ทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน ดำเนินการสื่อสาร เพื่อการบริหารงานการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในประเทศ อำนาจการและสนับสนุน การปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของนายอำเภอ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัด ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอของสงขลา (เทพา จะนะ นาทวี และสะบ้าย้อย) ตั้งอยู่บริเวณใต้สุดของประเทศไทย เป็นพื้นที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะที่แตกต่างกับภูมิภาคอื่นของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภาษา และวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะที่มีความแตกต่างกับภูมิภาคอื่น ของประเทศไทย และประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม มีประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นชนส่วนน้อย ตลอดทั้งเป็นพื้นที่

ที่มีสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นับตั้งแต่ พ.ศ.2547 เป็นต้นมา ซึ่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ศาสนาอิสลามจะมีอิทธิพลต่อความมั่นคงด้านสังคมทางวัฒนธรรมสูง (อาซัน ดงนะเต็ง, 2553 : 143)

นับจากเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และ 4 อำเภอของสงขลา (เทพา จะนะ นาทวี และ สะบ้าย้อย) เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 จากการปล้นปืนค่ายนาฬิกาสรชกรินทร์ กองพันพัฒนาที่ 2 จังหวัดนราธิวาส ทำให้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ อาทิ การลอบวางเพลิงสถานที่ราชการ การโจมตีหน่วยกำลัง การปล้นปืนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) การลอบวางระเบิด การลอบยิงทหาร ตำรวจ ข้าราชการ และประชาชนผู้บริสุทธิ์ ปัญหาความไม่สงบพิจารณาได้จากความรุนแรงต่าง ๆ เป็นการก่อความไม่สงบเรียบร้อยด้วยวิธีการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มคน อาทิ ความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความรุนแรงที่ปรากฏให้เห็น และปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ เช่นผู้มีอิทธิพล รวมทั้งปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาความแตกต่างระหว่างคนต่างวัฒนธรรม

เหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาพื้นฐาน มีรากฐานจากปัญหาด้านสังคมจิตวิทยา อันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างในด้านศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันและหวาดระแวงนำไปสู่ความขัดแย้ง (ดลมนรรัตน์ บากา และ คณะ,2549)

ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมสูง ทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันในประเด็นต่างๆ เช่น การเดินทางไปกลับจากที่ทำงาน ไปทำธุระต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมช่วงที่ยังไม่มีเหตุการณ์ (อาซัน ดงนะเต็ง, 2553 : 136)

ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเสี่ยงจากจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ว่าจะเป็น ความเสียหายด้านชีวิต ทรัพย์สิน หรือสภาพจิตใจของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในพื้นที่ที่ยังคงมีความพิเศษเฉพาะพื้นที่ คือเป็นพื้นที่ที่มีหลากหลายทางประเพณี ภาษา และวัฒนธรรม ที่ยังคงแสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะพื้นที่ที่พิเศษกว่าพื้นที่ทั่วไปของประเทศไทย

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่ จังหวัดปัตตานี จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาว่าข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยังคงมีความสุขหรือไม่ ที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เนื่องจากสถิติจากคำสั่งย้ายออกนอกพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยคำสั่งกรมการปกครองในครั้งที่มีคำสั่งย้ายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่แตกต่างกัน บางกรณีแจ้งความจำนงขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา บางกรณีแจ้งจำนงขอย้าย เพื่อรับตำแหน่งที่สูงกว่า

ตามที่สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมา ยังไม่ได้ชี้ชัดถึงความกังวลในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในจังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ยังคงปฏิบัติงานในพื้นที่ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ยังคง มีเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมานั้น เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยและแรงจูงใจใดที่ทำให้ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีต่อไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด กรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) เป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ แต่เกิดจากความต้องการทางชีวภาพ หรือร่างกาย และมีบทบาทสำคัญมากในการผลักดันพฤติกรรมเพื่อความต้องการอยู่ในสภาวะสมดุล (Homeostasis) แรงจูงใจปฐมภูมิ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น และความหนาว การพักผ่อน นอนหลับ

แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motives) เป็นแรงจูงใจทางกายภาพที่มีผลต่อการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ยังพบว่าความต้องการทางจิตหรือทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการทรัพย์สินเงินทอง บุคคลให้มีพฤติกรรมต่าง

แรงจูงใจทุติยภูมิ หรือแรงจูงใจทางจิต ที่นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน คือ เฮนรี เมอร์เรย์ และคณะ (1938) ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้เป็นบัญชีความต้องการ ออกเป็น 6 กลุ่มใหญ่

1. ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งของ ความต้องการสิ่งของต่าง ๆ รวมทั้งทรัพย์สิน ความต้องการก่อสร้างสิ่งใหม่ๆ ความต้องเป็นระเบียบเรียบร้อยความต้องการเก็บสงวนของใช้ และความต้องการเก็บรักษาซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ

2. ความต้องการที่จะแสดงความทะเยอทะยาน เจตจำนง ความสำเร็จ ในงาน มีอำนาจและมีชื่อเสียง มีความต้องการเด่นเหนือผู้อื่น มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ผู้ชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จในการงานสูงกว่าผู้หญิง ผู้หญิงจะคอยฟังฟังผู้อื่นมากกว่าผู้ชาย มีความต้องการแสดงให้ผู้อื่นสนใจ เช่น ชอบเล่าเรื่องตลกให้ฟัง มีความต้องการรักษาชื่อเสียงไม่ทำผิด ไม่ก้าวร้าว ต้องการรักษาชื่อเสียง มีความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว มีความต้องการป้องกันตัว พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนเอง มีความต้องการเอาชนะ โดยการมูมานะมากขึ้น และมีความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ

3. ความต้องการเกี่ยวกับการมีอำนาจการต่อต้านและการยอมแพ้ คือ มีความต้องการทำตามผู้เหนือกว่าด้วยความยินดี และยินดียกย่องผู้เหนือกว่า มีความต้องการเลียนแบบผู้อื่น และคล้อยตาม มีความต้องการเป็นอิสระ และเป็นตัวของตัวเอง มีความแตกต่างจากผู้อื่น และมีความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

4. ความต้องการทำร้ายตัวเอง หรือผู้อื่น คือ มีความต้องการทำร้ายผู้อื่น เอาชนะผู้อื่นด้วยความรุนแรง โดยมีความต้องการยอมรับโทษและมีความต้องการหลีกเลี่ยงการลงโทษ

5. ความต้องการความรัก ความผูกพัน กล่าวคือ มีความต้องการสร้างมิตรภาพกับผู้อื่น มีความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือคุ้มครองและเห็นใจ

6. ความต้องการเกี่ยวกับสังคม คือ มีความต้องการสนุกสนานการเล่นเพื่อคลายความตึงเครียด มีความต้องการอยากรู้อยากเห็น โดยการถามคำถาม มีความต้องการบรรยายให้ผู้อื่น

วิภาพร มาพบสุข (2540) จากรายงานความต้องการของเมอร์เรย์ ปรากฏว่าแรงจูงใจทางจิตที่สำคัญๆ พบได้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจอำนาจความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการความมั่นคง และความก้าวร้าว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) พยายามทำคะแนนวิชาวิทยาศาสตร์ให้ได้คะแนนสูง เพราะตนเองได้วางเป้าหมายไว้แล้ว ไม่ใช่เป็นการกระทำเพื่อต้องการรางวัล หรือหมายความว่า แรงจูงใจที่จะทำอะไรให้ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ แต่แต่ละคนจะมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันไป เช่น นักเรียนความรักจากพ่อแม่

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายความว่า แนวโน้มที่บุคคลพยายามสร้างอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น จุดมุ่งหมายคือต้องการควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นรับรองตนในฐานะผู้ที่มีอำนาจ

ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม (Need of Social Approval) หมายความว่า แรงจูงใจที่ต้องการให้สังคมเห็นชอบสิ่งที่เราทำ แรงจูงใจนี้ก่อมาจากกรอบมโนวิสัยเด็กจาก การเล็งดูของพ่อแม่ เมื่อเด็ก ๆ พ่อแม่จะสอนให้เรารู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด สิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควร เด็กก็จะปฏิบัติตาม

ความมั่นคง (Need Security) หมายความว่า ความรู้สึกที่คนสามารถจะดำรงสิ่งที่ตนมีไว้สามารถมั่นใจได้ว่าตนสามารถจะมีหรือเป็นไปได้ในอนาคตดีเท่ากับอดีต และในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ขาดความมั่นคง ก็คือ กลัวสิ่งที่มีในปัจจุบันจะไม่ยั่งยืน จะต้องสูญเสีย และไม่อาจจะตอบสนองความต้องการ เช่น ความไม่มั่นคงในการทำงาน ย่อมจะมีผลทำให้บุคคลจะต้องสูญเสียรายได้

ความก้าวร้าว (Aggressive) หมายความว่าความก้าวร้าวเป็นลักษณะอย่างหนึ่ง ที่คิดว่ามาตั้งแต่กำเนิด เมื่อสะสมไว้มาก ๆ ก็จะพยายามหาทางออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทำให้ไม่เป็นมิตรกับผู้อื่น กดขี่ข่มเหงผู้อื่น การก่ออาชญากรรมต่าง ๆ หรืออาจออกมาในรูปแบบการทำร้ายผู้อื่นและตนเอง

สุวีร์ สีวะแพทย์ (2549) อธิบายว่า Opponent t- Process Theory คือ พฤติกรรม ที่แตกต่างจากธรรมดาทั่วไป เช่น การกระทำที่เสี่ยง โลดโผน คือ โดยทั่วไปพฤติกรรมจะมีความสอดคล้องกับแรงจูงใจที่มีอยู่ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ทำให้มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับคนทั่วไป เป็นต้น แต่ทฤษฎีนี้จะอธิบายว่าแรงจูงใจหรือสภาพอารมณ์ที่มีอยู่จะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ตรงกันข้าม และในที่สุดแรงจูงใจเดิมจะค่อยๆ หายไป โดยที่พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นยังคงอยู่ตลอดไป เช่น การบริจจาคโลหิตของคนทั่วไปครั้งแรกจะมีความกังวลตื่นเต้น ซึ่งควรจะยังผลให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้อง คือ ไม่ยอมให้เจาะเลือด เพราะกลัวเจ็บ แต่พฤติกรรมที่แสดงออกจริงคือตรงกันข้ามกับความรู้สึกเดิม โดยยอมบริจจาคเลือดด้วยดี หลังจากนั้นจะเกิดความรู้สึกทางบวกกับสิ่งที่แสดงออกมา ทำให้มีแนวโน้มที่จะแสดงออกมากขึ้นในอนาคต เช่นเดียวกับพฤติกรรม โลดโผนของนักเสี่ยงภัยที่มีความหวาดเสียว น่ากลัวอันตรายเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมทำทายเป็นมากขึ้น โดยมีความสนใจของผู้ชมเป็นแรงเสริม ส่วนผู้แสดงมีความพึงพอใจที่ได้ทำ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี จำนวน 186 คน จากจำนวนข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ทั้งหมดจำนวน 347 คน ผู้ศึกษาได้ใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสำรวจ โดยได้กลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 186 คน

ซึ่ง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษามาใช้เป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบสอบถามตอนที่ 3 ทศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ จัดระบบ และนำเสนอเป็นตารางข้อมูล โดยใช้สถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ t- test และ f- test ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ศาสนา ภูมิลำเนาเกิด ภาษาที่ใช้ในครัวเรือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D)
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ความมั่นคงสายการบังคับบัญชา/หัวหน้างาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสะดวกในการทำงาน ด้วยวิธีการทดสอบ (Independent Sample) โดยใช้สถิติ t – test และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ความมั่นคง สายการบังคับบัญชา/หัวหน้างาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสะดวกในการทำงาน ด้วยวิธีการทดสอบ (One Way Anova) โดยใช้สถิติ F – test และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. วิเคราะห์ทัศนคติต่อสถานการณ์ต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยวิธีการทดสอบ (Independent Sample) โดยใช้สถิติ t – test และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้วยวิธีการทดสอบ (One Way Anova) โดยใช้สถิติ F – test และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีอายุระหว่าง 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 โดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีตำแหน่งปลัดอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 57 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.9 ในสาขาวิชา รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 76.9 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 66.1 ภาษาใช้ในครัวเรือน เป็นภาษาไทยกลาง ภาษาใต้ ภาษาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 56.1 โดยมีความรับผิดชอบในกลุ่มบริหารงานปกครอง 34.9 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำกว่า 1 ปี และ 1 ปี – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ในด้านความสำเร็จ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ (=3.96) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงาน (=3.76) และไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา (=3.62) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานีด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแลเอาใจใส่ลูกน้องทุกคน (=4.03) เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ (=3.96) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย ยอมรับการมีส่วนร่วมมาก (3.93) ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ (=3.75) และการแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (=3.63) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่อยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ (=3.80) งานที่ทำไม่มีความกดดัน หรือไม่มีความหวาดระแวงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ (=3.73) และงานที่ทำน่าสนใจและไม่เบื่อในการทำงาน (=3.73) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทำหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบมาก (=3.74) สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีความสุข (=3.74) และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีความสุข (=3.70) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (=3.65) หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (=3.55) มีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ในสายงานของท่านมาก (=3.46) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน (=3.17) กลุ่มตัวอย่างระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานีด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (=3.66) เงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (=3.61) และ ได้รับสวัสดิการ เงินพิเศษ มีการประกันและความคุ้มครองความเสี่ยงในการทำงานมากอยู่แล้ว (=3.59) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา (=3.90) ใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ (=3.84) และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้บังคับบัญชา (=3.68) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (=4.16) งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม (=4.13) และงานราชการที่ทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก (=3.98) กลุ่มตัวอย่างระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (=4.05) สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (=4.03) และทำงานประสานงานกับหน่วยงานฝ่ายความมั่นคง ฝ่ายทหาร และตำรวจ มีการประสานงานได้เป็นอย่างดี (=3.91) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (=3.89) งานที่ทำปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป (=3.85) มีความพึงพอใจต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก (=3.83) หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน (=3.72) งานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น (=3.63) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก

ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านมาก (=3.58) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก (=3.56) และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (=3.33) กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก (=3.75) และสถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว (=3.36) กลุ่มตัวอย่าง ระดับทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่ (=3.92) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ได้อย่างไม่มีปัญหา (=3.89) มีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา (=3.77) แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 (=3.63) สนับสนุนการใช้การพูดคุย เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา (=3.60) เคยได้ยื่นข้อหาการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบิอาร์เอ็น (=3.53) ให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุข (=3.51) ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี (=3.45) มีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้ (=3.42) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด (=3.23) มีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลงสันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า (=3.23) คิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด (=3.16) กลุ่มตัวอย่าง ระดับทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถ้าจะแก้ไขปัญหามารุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว เรื่องอะไรที่จำเป็นต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง โดยรวมอยู่ที่ (=40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรื่องที่จำเป็นต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง พบว่า ลำดับที่ 1 ได้แก่ การแก้ปัญหาหายสาบสูญ (=76) ลำดับที่ 2 ได้แก่ ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ (=73) ลำดับที่ 3 ได้แก่ บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม (=59) ลำดับที่ 4 ได้แก่ ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น (=42) และลำดับที่ 5 ได้แก่ แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาเสพติด (=39)

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างประเภทเพศ พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทัศนคติเกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่อง สนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามากน้อยเพียงใด ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.78

โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.886, p = .004$) เรื่อง มีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้ ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.63$ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.038, p = .003$) ส่วนเรื่อง มีการเยี่ยมชมประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ได้อย่างไม่มีปัญหา สามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่มากน้อยเพียงใด เคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สุทธระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบิอาร์เอ็น ให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด ในปีที่ผ่านมา รู้สึกว่าสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด มีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่มากน้อยเพียงใด คิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด และแม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบแต่เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างประเภทเพศ พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทัศนคติเกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในเรื่อง ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 0.38$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.225, p = .025$) เรื่อง ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถี และวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= .51$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.697, p = .008$) เรื่อง เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม ซึ่งเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= .42$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -3.234, p = .001$) ส่วนเรื่อง ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษาวัฒนธรรม จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิดชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี แก้ปัญหา ยาเสพติด แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้าของเถื่อน และบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วมพัฒนาประเทศ และ รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงานและติดต่อราชการ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประเภทตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างประเภทตำแหน่งกับด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับ ในเรื่อง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.792$, $Sig = .011$) เรื่องผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.709$, $Sig = .013$) เรื่องเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.638$, $Sig = .051$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเรื่องการใส่ใจเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.910$, $Sig = .010$) เรื่องมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.057$, $Sig = .002$) ส่วนเรื่องไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ เรื่อง งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.28 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.941$, $Sig = .009$) เรื่อง งานราชการที่ทำทำให้ได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.718$, $Sig = .013$) ส่วนเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านเงินเดือน ในเรื่อง เงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.417$, $Sig = .068$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.052$, $Sig = .008$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลในมุมมองความสำเร็จของงาน

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ในด้านความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จ ในเรื่องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงาน และไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ การศึกษาของขวัญชนก จิระกาญจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปัตตานี ที่มีภูมิถิ่นานอกพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จ ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจากเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ ธ.ก.ส ปัตตานี ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งเกิดความภาคภูมิใจทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีความตั้งใจที่จะทำงานมากขึ้นในปีถัดๆ ไป คำชมเชย ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานต่าง ๆ ทั้งต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน อย่างเต็มที่

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลในมุมมองความมั่นคงปลอดภัย

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก

ได้แก่ สถานที่ทำงานของมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านมาก สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดี มาก และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจาก อุบัติเหตุจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณล อุมัจ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาจังหวัด ปัตตานี พบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตร นับถือศาสนาพุทธ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาก

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่ จังหวัด ปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลในมุมมอง ด้านสถานะของอาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และงานราชการที่ได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก ภาคใต้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบัติ โยธาทิพย์ (2535) ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนกรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ด้าน การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความสำคัญนัยทางสถิติ

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลรายด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัฒน์ พลทามูล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ จังหวัดยะลา” พบว่า ปลัดอำเภอ จังหวัดยะลา มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ จังหวัดยะลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชาด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน และไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น กรมการปกครองควรส่งเสริมและเพื่อให้ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของกรมการปกครองในมิติอื่น ๆ เช่น ส่งประกวดผลงานข้าราชการระดับที่มีผลงานดีเด่นให้ขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งในสายระดับทั่วไป (เจ้าหน้าที่ปกครอง เสมียนตราอำเภอ และจังหวัด)

ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษา พบว่าด้านความก้าวหน้าข้าราชการมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวិธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง กรมการปกครองควรให้ความสำคัญ โดยให้ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองได้มีโอกาสในการพัฒนาการทำงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาดูงานในต่างประเทศ เป็นต้น

ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย จากการศึกษา พบว่าด้านสภาพ การทำงาน มีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรมการปกครอง ควรให้ความสำคัญในความประสงค์ของการขอเลือกพื้นที่บรรจุข้าราชการแต่ละครั้ง ควรให้ความสำคัญต่อความประสงค์ของการเลือกพื้นที่เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งทางความรู้สึกที่ไม่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในเรื่อง สถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว กรมการปกครองควรให้ความสำคัญในการพิจารณาคำสั่งย้ายในแต่ละครั้ง โดยเน้นถึงความจำเป็นความเหมาะสมเพื่อให้ข้าราชการมีกำลังใจที่ดี ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่อไป

ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมมีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในสายงาน และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ควรให้โอกาสข้าราชการได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ และเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานในพื้นที่ กรมการปกครองควรให้ความสำคัญกับข้าราชการในเรื่องการศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญแก่ข้าราชการอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละพื้นที่ แต่ละบุคคล เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน ต่อไป

ด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษา พบว่าระดับทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถ้าจะแก้ไขปัญหาคความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ คือ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงในภาค 4 ส่วนหน้า และศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรให้ความสำคัญเรื่องที่ต้องทำมากที่สุด ดังนี้

เรื่องการแก้ปัญหาสาเหตุ ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่ที่ยั่งยืน บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม ควรปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่ และควรแก้ปัญหากลุ่มอาชีพพลค่าของเดือนอย่างเป็นจริงเป็นจัง

เรื่องการแก้ปัญหาสาเหตุ ควรแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่ช่วงวัยของประชาชนในพื้นที่ ช่วงที่วัยที่เหมาะสมในการให้ความรู้เรื่องโทษยาเสพติดคือระดับช่วงการศึกษาระดับพื้นฐาน

เรื่องส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ศูนย์อำนวยการจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ควรให้ความสำคัญกับพื้นที่ในการแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน โดยวิเคราะห์สภาพพื้นที่เป็นลำดับแรก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของพื้นที่ เพื่อที่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และยั่งยืน

เรื่องบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมตามหลักข้อกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ลดความรู้สึกผิดต่อภาครัฐ

เรื่องควรปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่ ภาคการศึกษาอาจบรรจุในหลักสูตรทางการศึกษาเกี่ยวกับวิถีและวัฒนธรรมเช่น การสวมชุดวัฒนธรรมในวันศุกร์ โดยให้ครอบคลุมในพื้นที่ทั้งสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งโรงเรียนภาครัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

อาซัน ดงนะเต็ง. “ความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ

กรณีศึกษาอาจารย์ มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อนุชิต แยมยีนง. 2557. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จังหวัดตราด”, นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศรินทร์ งามเลิศ. 2559. “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า”, กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี. 2556. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม”
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สมบัติ โยธาทิพย์. 2535. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รัชชัย พงศ์มานะวุฒิ. 2555. “แรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกฝ่ายทหาร (RKK)
ในขบวนการ แบ่งแยกดินแดน จังหวัดชายแดนภาคใต้”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ขวัญชนก จิระกาญจน์. 2559. “การศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและ สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปัตตานี ที่มีภูมิถิ่นานอกพื้นที่ปฏิบัติงาน”,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กฤษณล อุมaji. 2555. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา
จังหวัดปัตตานี”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดลมนรรัตน์ บากา และคณะ. 2549. “รายงานการวิจัย เรื่องทัศนคติของประชาชนต่อความไม่สงบ
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นาวาโทประสิทธิ์ ทองรักษ์. 2550. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ทหารเรือ กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการทัพเรือภาคที่ 2”,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรदान์ รอดเอียด. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

โสภี ทองคำ. 2551. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบล
ป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำนักทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์”, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เรืองศักดิ์ ชื่นเจริญ. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บายฮียะ เจ๊ะเต๊ะและชนิษฐา ชูสุข. 2548. “เหตุการณ์ความไม่สงบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตําบลหอย อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี”,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมบัติ โยธาทิพย์และคณะ. 2554. “การพัฒนาการศึกษาเศรษฐกิจและสังคมในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ในสถานการณ์ความไม่สงบ”, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี. 2560. “ความขัดแย้งชายแดนใต้ในรอบ 13 ปี:ความซับซ้อนของสนาม
ความรุนแรงและ พลังของบทสนทนาสันติภาพปาตานี”, ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ สถาน
วิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นายเฉลิม สุขเจริญ. 2556. “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์บริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี”, มหาวิทยาลัยเกริก.

รัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ. 2554. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เลขานุการกรมควบ โรคสำนักงานเลขานุการกรม”, กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. 2557. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง
ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์. 2560. พฤติกรรมองค์กร.คณะวิทยาการจัดการ.
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุวรี สีวะแพทย์. 2549. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

วิภาพร มาพบสุข. 2540. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ ฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ปรียาพร วงศ์นุตร์โรจน์. 2540. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า. 2563. **สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบ**

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ออนไลน์). สืบค้นจาก : www.org.thaipbs.or.th

[20 กุมภาพันธ์ 2563]