



**ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง
ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบ
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้**

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

คอรีเยาะ มานี

Khoreeyoh Mani

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2563

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์
 ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เขียน นางสาวคอรียะเยะ มานี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	คณะกรรมการสอบ
..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี)
กรรมการ
	(รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ)
กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์)

	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
	ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
	สาขารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง
ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เขียน นางสาวคอรีย๊ะ มานี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการปกครองที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยและแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในจังหวัดปัตตานี จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการปกครองในจังหวัดปัตตานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จำนวน 186 คน ตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t - test) และทดสอบค่าเอฟ (f - test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-ANOVA) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมาก และทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริงๆ ในระยะยาว 5 เรื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรื่องที่เป็นต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง

ได้แก่ การแก้ปัญหาหาสาเหตุ ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น และ แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อน ซึ่ง กรมการปกครอง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ควรคัดเลือกผลงานของข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นให้ขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อ สร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

Title Factors affecting job motivation of government officials in the midst of unrestsituation in Southern border provinces

Author Khoreeyoh Mani

Degree Public Administration

Academic Year 2663

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.

กิตติกรรมประกาศ

ในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ที่ได้แนะนำ ปรึกษา โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก ที่ได้ให้ คำปรึกษาแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ สมบูรณ์

ขอบพระคุณคณะกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โปธิพิรุฬห์ ที่กรุณาตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอบพระคุณที่ทำการปกครองจังหวัดปัตตานีที่ได้อนุเคราะห์เรื่องข้อมูลข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ขอบพระคุณเพื่อนข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ทั้ง 186 ท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สุดท้ายขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และเพื่อนรัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 27 ทุกคน ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือกันและกัน เป็นความประทับใจที่ผู้วิจัยจะจดจำไว้

คอรีย๊ะ มานี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายแรงจูงใจ	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
ประเภทของแรงจูงใจ	13
สภาพทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
แหล่งข้อมูล	33
กลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	35
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การนำเสนอผลการวิจัย	37
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ	39
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	44
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สถิติ (Independent Sample T-Test) และ F-Test (One-Way ANOVA)	59
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	113
สรุปผลการวิจัย	113
อภิปรายผล	129
ข้อเสนอแนะ	131
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	138
ภาคผนวก ข ผลตรวจค่าความเชื่อมั่น	147
ประวัติผู้เขียน	153

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	39
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	39
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามศาสนา	40
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	40
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจบการศึกษาสาขา	41
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาษาใช้ในครัวเรือน	41
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเกิด	42
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	42
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความรับผิดชอบในกลุ่มงานฝ่าย	43
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	44
11	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสำเร็จ	44
12	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการได้รับการยอมรับ	45
13	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	46
14	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ	47
15	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้า	48
16	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเงินเดือน	49
17	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	50
18	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสถานะของอาชีพ	51
19	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	51
20	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านนโยบายและการบริหาร	52
21	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	53
22	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	54

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปรวมแต่ละด้าน	54
24	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติต่อสถานการณ์ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	56
25	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถ้าจะแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว	58
26	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับความสำเร็จในการทำงาน	59
27	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับการได้รับการยอมรับ	60
28	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับสถานะของอาชีพ	60
29	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	61
30	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	62
31	ผลการวิเคราะห์ระดับทศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	63
32	ผลการวิเคราะห์ระดับทศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	65

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับความสำเร็จในการทำงาน	66
34	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับการได้รับการยอมรับ	67
35	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	68
36	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับสถานะอาชีพ	69
37	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับความก้าวหน้าและเงินเดือน	70
38	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย และความเป็นอยู่ส่วนตัว	71
39	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับตำแหน่ง	73
40	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับตำแหน่ง	75
41	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ศาสนากับความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับ	78

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ศาสนากับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	79
43 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ศาสนากับสถานะของอาชีพ	79
44 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ศาสนากับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ส่วนตัว	80
45 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับศาสนา	81
46 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับศาสนา	83
47 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสำเร็จในการทำงานกับภาษาที่ใช้ครัวเรือน	84
48 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสำเร็จในการทำงานกับภาษาที่ใช้ครัวเรือน	86
49 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสำเร็จในการทำงานกับสถานะของอาชีพ	86
50 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ระหว่างภาษาที่ใช้ในครัวเรือน กับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	87

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
51	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ระหว่างภาษาที่ใช้ในครัวเรือนกับความเป็นอยู่ส่วนตัว	88
52	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภาษาที่ใช้ในครัวเรือน	89
53	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภาษาที่ใช้ในครัวเรือน	91
54	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ระหว่างความสำเร็จในการทำงานกับภูมิลำเนา	93
55	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชากับภูมิลำเนา	94
56	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สถานะของอาชีพกับภูมิลำเนา	94
57	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ส่วนตัวกับภูมิลำเนา	95
58	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภูมิลำเนาเกิด	96
59	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภูมิลำเนาเกิด	98

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
60	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสำเร็จในการทำงานกับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน	99
61	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความรับผิดชอบในกลุ่ม	101
62	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความก้าวหน้ากับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน	102
63	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน	103
64	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สถานะของอาชีพกับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน	104
65	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย และความเป็นอยู่ส่วนตัวกับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน	105
66	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับกลุ่มงานที่รับผิดชอบ	106
67	ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับกลุ่มงานที่รับผิดชอบ	110

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติให้การบริหารราชการแผ่นดินแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วยการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยทั้ง 3 ส่วนอยู่ในการควบคุมดูแลของคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารราชการแผ่นดิน ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบายเพื่อให้ข้าราชการนำไปปฏิบัติ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามกฎหมายและนโยบาย ซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหนึ่งหน่วยราชการที่มีข้าราชการสังกัดกรมการปกครองทั่วประเทศ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข โดยส่วนภูมิภาคมีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ทำการปกครองจังหวัด ทั้ง 76 จังหวัด และมีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ทำการปกครองอำเภอ ทั้ง 878 อำเภอ ทั่วประเทศไทย

กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทยก่อตั้งมาพร้อมกับกระทรวงมหาดไทย คือ วันที่ 1 เมษายน 2435 กรมการปกครองได้ดำเนินงานในหลายด้าน ทั้งเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน การบริหารการท้องถิ่นในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการอนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย โดยมีอำนาจหน้าที่เสนอ นโยบายและจัดทำแผน มาตรการติดตาม และประเมินผล ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย สืบสวนสอบสวนคดีอาญาในหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครอง และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายใน งานการข่าวและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมือง งานสัญชาติ และงานกิจการมวลชน สนับสนุนส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และการเลือกตั้งทุกระดับ การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน การดำเนินการพัฒนาและบริหาร การปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานทะเบียนทั่วไป และงานทะเบียนอื่น การจัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้ประโยชน์ทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

ดำเนินการสื่อสาร เพื่อการบริหารงาน การรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในประเทศ
 อำนาจการและสนับสนุน การปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของนายอำเภอ และ
 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือ
 คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัด ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล
 และ 4 อำเภอของสงขลา (เทพา จะนะ นาทวี และสะบ้าย้อย) ตั้งอยู่บริเวณใต้สุดของประเทศไทย
 เป็นพื้นที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะที่แตกต่างกับภูมิภาคอื่นของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็น วิถีชีวิต
 ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภาษา และวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะที่มีความแตกต่างกับภูมิภาคอื่น
 ของประเทศไทย และประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธ
 เป็นชนส่วนน้อย ตลอดทั้งเป็นพื้นที่ที่มีสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 นับตั้งแต่ พ.ศ.2547 เป็นต้นมา ซึ่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ศาสนาอิสลามจะมีอิทธิพล
 ต่อความมั่นคงด้านสังคมทางวัฒนธรรมสูง (อาซัน ดงนะเต็ง, 2553 : 143)

นับจากเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดปัตตานี
 จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และ 4 อำเภอของสงขลา (เทพา จะนะ นาทวี และ
 สะบ้าย้อย) เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 จากการปล้นปืนค่ายนราธิวาสราชครินทร์ กองพันพัฒนา
 ที่ 2 จังหวัดนราธิวาส ทำให้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ อาทิ การลอบวางเพลิงสถานที่
 ราชการ การโจมตีหน่วยกำลัง การปล้นปืนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) การลอบวาง
 ระเบิด การลอบยิงทหาร ตำรวจ ข้าราชการและประชาชนผู้บริสุทธิ์ ปัญหาความไม่สงบพิจารณา
 ได้จากความรุนแรงต่าง ๆ เป็นการก่อความไม่สงบเรียบร้อยด้วยวิธีการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลหรือ
 กลุ่มคน อาทิ ความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของ
 ความรุนแรงที่ปรากฏให้เห็น และปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของกลุ่มต่าง ๆ เช่นผู้มี
 อิทธิพล รวมทั้งปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาความแตกต่าง
 ระหว่างคนต่างวัฒนธรรม

เหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาพื้นฐาน
 มีรากฐานจากปัญหาด้านสังคมจิตวิทยา อันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างในด้านศาสนา ภาษา
 ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันและหวาดระแวงนำไปสู่
 ความขัดแย้ง (ดลมนรรัตน์ บากา และคณะ, 2549)

ส่งผลต่อความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมสูง ทำให้การดำเนินชีวิตประจำวัน
 ในประเด็นต่างๆ เช่น การเดินทางไปกลับจากที่ทำงาน ไปทำธุระต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจาก
 เดิมช่วงที่ยังไม่มีเหตุการณ์ (อาซัน ดงนะเต็ง, 2553 : 136)

ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเสี่ยงจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ว่าจะเป็นความเสียหายด้านชีวิต ทรัพย์สิน หรือสภาพจิตใจของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในพื้นที่ยังคงมีความพิเศษเฉพาะพื้นที่ คือเป็นพื้นที่ที่มีหลากหลายทางประเพณี ภาษา และวัฒนธรรม ที่ยังคงแสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะพื้นที่ที่พิเศษกว่าพื้นที่ทั่วไปของประเทศไทย

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาว่าข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยังคงมีความสุขหรือไม่ ที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เนื่องจากสถิติจากคำสั่งย้ายออกนอกพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยคำสั่งกรมการปกครองในครั้งที่มีคำสั่งย้ายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่แตกต่างกัน บางกรณีแจ้งความจำนงขอย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา บางกรณีแจ้งจำนงขอย้ายเพื่อรับตำแหน่งที่สูงกว่า

ตามที่สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมา ยังไม่ได้ชี้ชัดถึงความกังวลในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในจังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ยังคงปฏิบัติงานในพื้นที่ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ยังคงมีเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมานั้น เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยและแรงจูงใจใดที่ทำให้ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีต่อไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เน้นศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา คือ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ จังหวัดปัตตานี
3. ขอบเขตด้านประชากร ผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ นิติกร เจ้าหน้าที่ปกครอง และเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี

สมมติฐานในการวิจัยและสถิติในการวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ศาสนา ภาษาที่ใช้ในครัวเรือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
3. ตำแหน่งความรับผิดชอบแต่ละกลุ่มงาน/ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง กลุ่มงานทะเบียนและบัตร ฝ่ายอำนวยความสะดวกเป็นธรรม ฝ่ายการเงินและบัญชี มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ความมั่นคง สายการบังคับบัญชา/หัวหน้างาน ความสำเร็จในอาชีพ และความสะดวกในการทำงาน
4. ตำแหน่งความรับผิดชอบแต่ละกลุ่มงาน/ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง กลุ่มงานทะเบียนและบัตร ฝ่ายอำนวยความสะดวกเป็นธรรม ฝ่ายการเงินและบัญชี มีผลต่อปัจจัยในพื้นที่ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ความร่วมมือกับผู้นำศาสนา ความร่วมมือกับหน่วยกำลัง ทหาร ตำรวจ และความร่วมมือกับส่วนราชการอื่น ๆ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สาเหตุที่เป็นแรงผลักดันทำให้พนักงานในองค์กรมีความสนใจ เต็มใจ กระตือรือร้นและอยากที่จะปฏิบัติงาน
2. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ของประเทศไทย
3. ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง หมายถึง ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
4. จังหวัดปัตตานี หมายถึง พื้นที่ทั้งจังหวัดปัตตานีที่ครอบคลุมทั้ง 12 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอหนองจิก อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอสายบุรี อำเภอยะหริ่ง อำเภอยะรัง อำเภอมายอ อำเภอไม้แก่น อำเภอปะนาเระ อำเภอกะพ้อ อำเภอทุ่งยางแดง และอำเภอแม่ลาน
5. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ศาสนา ภาษาที่ใช้ในครัวเรือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน
 - 5.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิง
 - 5.2 อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการปกครองผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
 - 5.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
 - 5.4 ตำแหน่ง หมายถึง ปลัดอำเภอ นิติกร พนักงานการเงินและบัญชี (เสมียนตรา) เจ้าหน้าที่ปกครอง
 - 5.5 ศาสนา หมายถึง ศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ และศาสนาอื่น ๆ
 - 5.6 ภาษาที่ใช้ในครัวเรือน หมายถึง ภาษาที่ใช้สื่อสารปกติในครัวเรือน
 - 5.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 5.9 รายได้ หมายถึง เงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
6. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่

6.1 ลักษณะงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมการปกครอง และภารกิจของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ นโยบายของกองอำนาจการความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า และนโยบายของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

6.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งความรับผิดชอบในงานภารกิจกรมการปกครอง และภารกิจนโยบายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

6.3 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนชั้น การได้รับบำเหน็จความดีความชอบ

6.4 ค่าตอบแทนอื่น ๆ และสวัสดิการ หมายถึง การให้ประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากรายได้ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ค่าเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยง ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ

6.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่นับทวีคูณ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่นับระยะเวลาเป็นทวีคูณ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี ท่ามกลางการไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ทำให้ทราบถึงทัศนคติของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ต่อทัศนคติสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
4. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน กำหนดทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้องของพื้นที่ และดำเนินการตามนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ศึกษา ได้ทำการศึกษาทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความหมายแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. ประเภทแรงจูงใจ
4. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความหมายแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลให้เกิดการกระทำ” ได้รับความสนใจแรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า สิ่งจูงใจแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจ แรงคลใจ สิ่งที่เป็นเหตุกระตุ้นให้เกิดการกระทำ

มิทเชล และลาร์สัน (อ้างใน โสภี ทองคำ, 2551) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้น ๆ ของแต่ละคน

สุวรี สีวะแพทย์ (2549,127) อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง เจือใจใดของอินทรีย์ที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป ดังนั้นเมื่อเราพบว่าอะไรทำให้บุคคลทำสิ่งนั้น เราถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของเขา

Sdorow และ Rickabaugh (อ้างอิงใน วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2549) ให้ความหมายแรงจูงใจหมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้น มีทิศทางและนำพฤติกรรมให้ไปสู่เป้าหมาย

วิชญ์พงษ์ โพธิพิรุฬห์ (2560) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่าแรงจูงใจตามนักจิตวิทยาแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายและความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นให้บุคคลกระทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้น โดยมีสิ่งล่อใจอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) เป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบ

Extrinsic Motivation แรงจูงใจที่ได้จากงานภายนอก	Intrinsic Motivation แรงจูงใจที่ได้จากงานภายใน
เงินเดือน (Salary)	ความสนุก (Fun)
โบนัส (Bonus)	ความสนใจ (Interestingness)
การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)	การได้พัฒนาความรู้ (knowledge Development)
สวัสดิการ (Benefits)	การพัฒนาทักษะ (Skill development)
การชมเชย (Praise)	การแสดงออกทางความคิด (Expression)
ความมั่นคงในงาน (Job Security)	
การโดนตำ การลงโทษ (Punishment)	

วิชญ์พงษ์ โพธิพิรุฬห์ (2560)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เราหรือกระตุ้นอินทรีย์ให้มีพฤติกรรม ไปสู่เป้าหมาย ส่วนการจูงใจ หมายถึง การใช้สิ่งล่อใจเพื่อให้ทำหน้าที่เราหรือกระตุ้นอินทรีย์ ให้กระทำพฤติกรรมตามที่ปรารถนา ตัวอย่างของการจูงใจ เช่น การให้รางวัล การให้คำยกย่อง ชมเชย สิ่งล่อใจดังกล่าวจะกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ปรารถนาอย่างกระตือรือร้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory)

Latham & Theory (อ้างอิงใน วิชญพงษ์ โพธิพิรุพท์, 2560, 56-57) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) คือ ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน ในหลายระดับขั้น สามารถแสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการ บังคับพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เช่น การปราศจากประสบอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการ ขอมรับการเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem Needs) มาสโลว์ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการที่เกี่ยวกับการมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการ ระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือตนเองร่วมกับ ความต้องการและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งมาสโลว์ เรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) (อ้างอิงใน วิชญพงษ์ โพธิพิรุพท์, 2560) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีจูงใจ 2 แบบ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งการมีส่วนร่วมแต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐาน ที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X กล่าวคือ มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้ ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่และลงโทษเพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y กล่าวคือ การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจของพนักงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง ความผูกพันของบุคคลที่มีเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ และภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

โดยสรุป ทฤษฎี X มองว่าคนเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับมีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ส่วน Y มองว่าคนมีความขยัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อคนมี 2 ประเภท การบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ย่อมต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ David C.McClelland (อ้างอิงใน วิชญพงษ์ โปธิพิรุฬห์, 2560) คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคม ความต้องการถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน แบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) คือ บุคคลมีความต้องการเพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน จึงมักแสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่น และสนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

แบบที่ 2 ความต้องการผูกพัน (The Need for Affiliation) คือ บุคคลมีความต้องการความผูกพันจากผู้อื่น แต่ละบุคคลชอบจะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อให้ทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนสนิท จึงมักพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ และสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม การพบปะสังสรรค์

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement) คือ บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ และมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรง

ต่อการประสบความสำเร็จ และเมื่ออารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และองค์กรของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

(1.) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ เป็นปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงานในองค์กร เพราะถ้าขาดปัจจัยนี้แล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ แต่เมื่อเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้ก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบหรือในตัวองค์กรสูงขึ้น ประสิทธิภาพของงานถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบค่าจ้างหรือเงินเดือน หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย พนักงานเกะระหว่างพนักงานใหม่หากได้รับค่าตอบแทนต่างกันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้

1.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานของพนักงาน เช่น บริษัทไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ให้ความมั่นคงแก่พนักงาน หรือบุคลากรในการบริหารงานไม่เป็นระบบในการทำงาน มีความสลับซับซ้อน

1.3 ความสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หากพฤติกรรมในองค์กรของพนักงานเป็นทางลบก็จะก่อให้เกิดการแข่งขันเอาตัวรอด มีการชิงดีชิงเด่น การเอาเปรียบกันภายในองค์กร การขาดความสัมพันธ์ในมิตรภาพ และก่อให้เกิดความเบียดเบียนต่อองค์กร ด้านบวกพนักงานในองค์กรมีความเห็นใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อกัน

1.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน เชื่อว่าองค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ บรรยากาศในการทำงาน งานของพนักงานให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในองค์กร หรือต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีความสะดวกเกินไป เพราะจะทำให้พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.5 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ปัจจัยนี้องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ของตนเอง และสามารถแนะนำข้อมูล เทคนิคในการทำงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ไม่ว่าจะมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน

การปกครองในทางที่พอดี ไม่ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง หรือคิดวิเคราะห์เองเกินความจำเป็น

1.6 สถานภาพในการทำงาน (Status) เชื่อว่าองค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน หรือมีการยกระดับตำแหน่งของพนักงานให้สูงขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจต่อองค์กร แต่ก็ไม่ควรมากหรือน้อยเกินไปจัดให้ตามความเหมาะสม

1.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความมั่นคงของพนักงาน เช่น ระบบสวัสดิการขององค์กร จำเป็นต้องมีซึ่งขาดไม่ได้

(2.) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การมีความสุข หรือ เรียกอีกประเภทว่า “ปัจจัยภายใน” (Intrinsic Factor)” ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในงาน ความสำเร็จในงานที่สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้สำเร็จ มีความพึงพอใจในงาน

2.1 การได้รับการยอมรับ หรือการได้รับการยกย่องในผลงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป การได้รับการยกย่องชมเชยทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 งานที่ทำมีความน่าสนใจ และมีความท้าทายในความสามารถของพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกสนใจในงานที่ทำ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด คิดค้นประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เสมอไม่มีความน่าเบื่อในงานที่ทำ พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.4 ความรับผิดชอบในงาน พนักงานรู้สึกว่าคุณต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบอย่าง

2.5. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานมีความรู้สึกก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้เลื่อนขั้นที่สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างที่สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น

2.6. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญในงาน เพื่อความก้าวหน้าและเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรเต็มความสามารถ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น

ประเภทของแรงจูงใจ

ฮัล คอตลาร์ด และมิลเลอร์ (อ้างอิงใน วิชาพร มาพบสุข, 2540) ได้แบ่งลักษณะ และประเภทของแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ๆ ดังนี้

- (1.) แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives)
- (2.) แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motives)

แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) เป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ แต่เกิดจากความต้องการทางชีวภาพ หรือร่างกาย และมีบทบาทสำคัญมากในการผลักดันพฤติกรรม เพื่อความต้องการอยู่ในสภาวะสมดุล (Homeostasis) แรงจูงใจปฐมภูมิ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น และความหนาว การพักผ่อน นอนหลับ เป็นต้น และตัวอย่างการรักษาภาวะความสมดุลของร่างกาย เช่น ขณะทำงานอยู่กลางแจ้งในวันที่มีอากาศ ร้อนจัด เราจะมีความรู้สึกกระหายน้ำ เพราะร่างกายมีการสูญเสียน้ำมาก โดยน้ำจะออกมาทางเหงื่อ การกระหายน้ำเป็นกลไกทางร่างกายที่จะรักษาภาวะสมดุลของน้ำในร่างกายให้พอเหมาะ ถ้าไม่มี น้ำดื่มจะมีผลทำให้รู้สึกระคายแสบและการขาดน้ำจะทำให้รู้สึกไม่สบาย การรักษาความสมดุลของร่างกาย อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ การรักษาอุณหภูมิในร่างกายให้เหมาะสม แม้ว่าการรักษาภาวะสมดุลจะเป็น สิ่งที่ผลักดันร่างกายให้ปกติ แต่ก็ยังเป็นเพียงตัวแปรส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม แต่ความต้องการ ทางจิตใจอาจมีอิทธิพลบังคับไม่ให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมนั้นๆ ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของความต้องการทางจิต

แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motives) เป็นแรงจูงใจทางกายภาพที่มีผลต่อการจูงใจ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ยังพบว่าความต้องการทางจิตหรือทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการทรัพย์สินเงินทอง บุคคลให้มี พฤติกรรมต่าง ๆ การตอบสนองความต้องการจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีแต่ละสังคม แต่ความต้องการทางจิตอยู่กลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นความต้องการร่วมของบุคคล ทุกคนต้องมี เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการเป็นพวกพ้องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

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

1. ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งของ ความต้องการสิ่งของต่าง ๆ รวมทั้งทรัพย์สิน ความต้องการก่อสร้างสิ่งใหม่ๆ ความต้องเป็นระเบียบเรียบร้อยความต้องการเก็บสงวนของใช้ และ ความต้องการเก็บรักษาซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ

2. ความต้องการที่จะแสดงความทะเยอทะยาน เจตจำนง ความสำเร็จ ในงานมีอำนาจและมีชื่อเสียง มีความต้องการเด่นเหนือผู้อื่น มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ผู้ชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง ผู้หญิงจะคอยฟังฟังผู้อื่นมากกว่าผู้ชาย มีความต้องการแสดงให้ผู้อื่นสนใจ เช่น ชอบเล่าเรื่องตลกให้ฟัง มีความต้องการรักษาชื่อเสียงไม่ทำผิดไม่ก้าวร้าว ต้องการรักษาชื่อเสียง มีความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว มีความต้องการป้องกันตัว พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนเอง มีความต้องการเอาชนะโดยการมูมานะมากขึ้น และมีความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ

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

4. ความต้องการทำร้ายตัวเอง หรือผู้อื่น คือ มีความต้องการทำร้ายผู้อื่น เอาชนะผู้อื่นด้วยความรุนแรง โดยมีความต้องการยอมรับโทษและมีความต้องการหลีกเลี่ยงการลงโทษ

5. ความต้องการความรัก ความผูกพัน กล่าวคือ มีความต้องการสร้างมิตรภาพกับผู้อื่น มีความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือคุ้มครองและเห็นใจ

6. ความต้องการเกี่ยวกับสังคม คือ มีความต้องการสนุกสนานการเล่นเพื่อคลายความตึงเครียด มีความต้องการอยากรู้ อยากเห็น โดยการถามคำถาม มีความต้องการบรรยายให้ผู้อื่น

วิภากร มาพบสุข (2540) จากรายงานความต้องการของเมอร์เรย์ ปรากฏว่า แรงจูงใจทางจิตที่สำคัญๆ พบได้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการความมั่นคง และความก้าวร้าว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายความว่า แรงจูงใจที่จะทำอะไรให้ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ แต่ละคนจะมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันไป เช่น นักเรียนพยายามทำคะแนนวิชาวิทยาศาสตร์ให้ได้คะแนนสูง เพราะตนเองได้วางเป้าหมายไว้แล้ว ไม่ใช่เป็นการกระทำเพื่อต้องการรางวัล หรือความรักจากพ่อแม่

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายความว่า แนวโน้มที่บุคคลพยายามสร้างอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น จุดมุ่งหมาย คือ ต้องการควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นรับรองตนในฐานะผู้ที่มีอำนาจ

ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม (Need of Social Approval) หมายความว่า แรงจูงใจที่ต้องการให้สังคมเห็นชอบสิ่งที่เราทำ แรงจูงใจนี้ก่อมาจากกรอบมโนวัชย์ดีจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่ เมื่อเล็ก ๆ พ่อแม่จะสอนให้เรารู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด สิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควร เด็กก็จะปฏิบัติตาม

ความมั่นคง (Need Security) หมายความว่า ความรู้สึกที่คนสามารถจะดำรงสิ่งที่ตนมีไว้ สามารถมั่นใจได้ว่าตนสามารถจะมีหรือเป็นไปได้ในอนาคตดีเท่ากับอดีต และในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ขาดความมั่นคง ก็คือ กลัวสิ่งที่มีในปัจจุบันจะไม่ยั่งยืน จะต้องสูญเสีย และไม่อาจจะตอบสนองความต้องการ เช่น ความไม่มั่นคงในการทำงานย่อมจะมีผลทำให้บุคคลจะต้องสูญเสียรายได้

ความก้าวร้าว (Aggressive) หมายความว่าความก้าวร้าวเป็นสัญชาตญาณอย่างหนึ่ง ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เมื่อสะสมไว้มาก ๆ ก็จะพยายามหาทางออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทำที่ไม่เป็นมิตรกับผู้อื่น กดขี่ข่มเหงผู้อื่น การก่ออาชญากรรมต่าง ๆ หรืออาจออกมาในรูปแบบการทำร้ายผู้อื่นและตนเอง

สุวรี ศิวะแพทย์ (2549) อธิบายว่า Opponent-Process Theory คือ พฤติกรรมที่แตกต่างจากธรรมดาทั่วไป เช่น การกระทำที่เสี่ยงโหดโผน คือ โดยทั่วไปพฤติกรรมจะมีความสอดคล้องกับแรงจูงใจที่มีอยู่ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ทำให้มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับคนทั่วไป เป็นต้น แต่ทฤษฎีนี้จะอธิบายว่า แรงจูงใจหรือสภาพอารมณ์ที่มีอยู่จะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ตรงกันข้าม และในที่สุดแรงจูงใจเดิมจะค่อยๆ หายไป โดยที่พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นยังคงอยู่ตลอดไป เช่น การบริจจาคโลหิตของคนทั่วไป ครั้งแรกจะมีความกังวลตื่นเต้น ซึ่งควรจะยังผลให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้อง คือ ไม่ยอมให้เจาะเลือดเพราะกลัวเจ็บ แต่พฤติกรรมที่แสดงออกจริงคือตรงกันข้ามกับความรู้สึกเดิม โดยยอมบริจจาคเลือดด้วยดี หลังจากนั้นจะเกิดความรู้สึกทางบวกกับสิ่งที่แสดงออกมา ทำให้มีแนวโน้มที่จะแสดงออกมากขึ้นในอนาคต เช่นเดียวกับพฤติกรรมโหดโผนของนักเสี่ยงภัยที่มีความหวาดเสียว น่ากลัวอันตรายเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมทำทายเป็นมากขึ้น โดยมีความสนใจของผู้ชมเป็นแรงเสริม ส่วนผู้แสดงมีความพึงพอใจที่ได้ทำ

Robert White (อ้างอิงใน สุวรี ศิวะแพทย์, 2549) ได้อธิบายแนวคิดในเรื่องแรงจูงใจภายใน Intrinsic Motivation ว่าพฤติกรรมหลายประเภท เช่น การเล่นและการสำรวจไม่ต้องการแรงเสริมเพื่อให้เกิดการกระทำเท่านั้น หากแต่เป็นความต้องการภายในที่จะทำสิ่งนั้นให้ได้ผล

Reeve แนวคิด Incentive Theory เป็นทฤษฎีสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้แบบ Operant Conditioning คือ เป้าหมายหรือสิ่งล่อใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการตอบสนอง ดังนั้นสิ่งล่อใจจะเกิดขึ้นหรือมีก่อนที่จะเกิดพฤติกรรม ถ้าสิ่งล่อใจมีค่าก็จะทำให้เกิดพฤติกรรม แต่ถ้าสิ่งล่อใจไร้ความหมายการกระทำก็จะไม่เกิดขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอกสามารถอธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บางด้านได้ เช่น นักเรียนตั้งใจเรียนเพราะต้องการเกรดที่ดี ผู้บริหารต้องการเลื่อนระดับ อาจารย์ระดับวิทยาลัยต้องการยอมรับหรือการสนับสนุนในวิชาชีพ เป็นต้น

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในสังคม ดังนี้

พฤติกรรมทางสังคม : แรงจูงใจในการติดต่อกับผู้อื่น คือ ความต้องการมิตรภาพ (Need for Affiliation) ส่งผลให้คนเรามีการติดต่อกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีความเป็นเพื่อน ความอยู่รอดของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความสามารถของเด็กในการสร้างความสัมพันธ์ และเรียนรู้จากผู้ใหญ่และกลุ่ม นอกจากนี้ ยังมีการเรียนรู้ในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว เพื่อน ดังนั้น ความต้องการเหล่านี้จึงเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานของคนทั่วไป

ความสามารถของมนุษย์และสัตว์ : แรงจูงใจในการทำงาน ในการทำงานทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การทำงานของมนุษย์จึงเป็นการแสดงความสามารถอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความคาดหวังและคุณค่าของงาน (Expectation and Values) ความคาดหวังมีผลต่องาน คือ ถ้ามีความคาดหวังต่องานนั้นสูง คนเราก็จะมีแนวโน้มมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ แต่ถ้าความคาดหวังเป็นไปทางลบ ความท้อถอยก็จะเกิดขึ้น

Feathe (อ้างอิงใน สุวรี สีวะแพทย์, 2549) ความคาดหวังจึงเป็นตัวสร้างสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของตน (Self – Fulfilling Prophecy) ส่วนคุณค่า (Value) เป็นสิ่งที่ทำให้คนเราเห็นความสำคัญและความพยายามให้ถึงเป้าหมายนั้น ดังนั้น สังคมอุตสาหกรรมให้ค่าของความสำเร็จทางด้านการงานสูงกว่าความดี คนในสังคมจึงมีการแข่งขันสูง

2. เป้าหมายและความทะเยอทะยาน (Goals and Aspiration) การทำงานจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีเป้าหมาย เพราะเป็นตัวกำหนดการกระทำภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

2.1 ต้องมีความเฉพาะเจาะจง (The goal is specific) การตั้งเป้าหมายว่าให้ทำสิ่งที่ดีที่สุดไม่ต่างจากการไม่มีเป้าหมาย เพราะไม่สามารถวัดผลการกระทำนั้น ได้ชัดเจน

2.2 ต้องมีการกำหนดเวลา (The goal has a time limit) การจำกัดเวลาในการทำงานสามารถวัดความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานได้

2.3 ต้องมีการผจญอุปสรรคก่อนพบความสำเร็จ (The goal is challenging but achievable) เป้าหมายที่ดีควรมีความยากพอสมควร การประสบผลสำเร็จง่ายเกินไปไม่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เท่ากับงานที่ต้องใช้ความพยายามสูง อย่างไรก็ตามเป้าหมายเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ นักจิตวิทยาพบว่ามีคนเป็นจำนวนมากละทิ้งงานกลางคันเมื่อพบว่าเป้าหมายมีความยากกว่าที่คิด ในขณะที่คนส่วนหนึ่งกลับมีความมุ่งมั่นและใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อพบกับความสำเร็จนั้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจของนักคิดหรือนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ความหมายนั้น เห็นได้ว่าแรงจูงใจการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ส่วนแล้วมีสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนอง เพื่อให้การปฏิบัติงานสู่เป้าหมายที่ดี

แรงจูงใจ เป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีแรงจูงใจที่สามารถนำมาใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ฮอรัชเบิร์ก แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน สามารถศึกษาถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการกระทำ การเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง จากภายในของผู้ปฏิบัติงานเอง ส่วนแรงจูงใจภายนอก สามารถศึกษาถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ที่จะศึกษาครั้งนี้และทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ เพื่อทราบถึงลำดับความต้องการ ความก้าวหน้าของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาวิจัย ว่าข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองแต่ละบุคคลมีความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์อยู่ในระดับใดบ้าง รวมทั้งทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์นำมาศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงลักษณะการทำงานของข้าราชการแต่ละบุคคลว่ามีลักษณะต่อการปฏิบัติงานอย่างไร ทฤษฎีการเรียนรู้ ของ McClelland เพื่อให้ทราบถึงการเรียนรู้ของความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ และทฤษฎีความคาดหวังเพื่อให้ทราบถึงความคาดหวังของข้าราชการปกครองของจังหวัดปัตตานีว่ามีความคาดหวังในปัจจัยด้านใดบ้าง

สภาพทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ตั้งอยู่บริเวณใต้สุดของประเทศไทย มีอาณาเขตติดต่อกับตอนเหนือของประเทศมาเลเซีย เป็นระยะทางยาวถึง 573 กิโลเมตร (คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ, 2549) เป็นพื้นที่มีวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่มีความแตกต่างกับภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย มีความเป็นอัตลักษณ์พิเศษเป็นของตนเอง ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และมีประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นชนส่วนน้อย รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมาได้มุ่งเน้นให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด และได้กำหนดเป็นนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งในด้านการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา สำหรับพื้นที่ดังกล่าวนี้ไว้เป็นการเฉพาะ เริ่มตั้งแต่นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ฉบับที่ 1

(พ.ศ. 2521-2531) เพื่อสร้างความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและส่งเสริม การพูดและใช้ภาษาไทยในชีวิตประจำวัน ต่อมาได้มีการจัดระบบบริหารเพื่อแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพัฒนาระบบราชการ (จัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดน ภาคใต้หรือ ศอ.บต. และกองบัญชาการผสมพลเรือนตำรวจทหารที่ 43 หรือ พตท.43 เป็นกลไก พัฒนา) พัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการ และพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม (จัดทำแผนเร่งรัดพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 เป็นต้นมา) และยังมีการใช้นโยบายความมั่นคง แห่งชาติอีกหลายฉบับต่อมา ซึ่งเน้นสร้างความสามัคคี ความสงบ และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน สร้างความเข้าใจและลดความระแวงด้วยการยอมรับในความแตกต่าง และให้ เกิดริชชิ่งกันและกัน เน้นการดำเนินงานมวลชน ให้ผู้นำมุสลิมมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม ใช้แนวทาง สันติและปฏิเสธความรุนแรงแม้ว่ารัฐบาลได้พยายามที่จะใช้นโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่ปัญหายังคงมีอยู่ ทั้งนี้เพราะพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะใน ด้านวัฒนธรรม ภาษา ประเพณี ศาสนา และความเชื่อ (สมบัติ โยธาพิทย และคณะ, 2554)

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอของสงขลา (เทพา จะนะ นาทวี และสะบ้าย้อย) เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 จากการปล้นปืนค่ายนราธิวาสราชนครินทร์กองพันพัฒนาที่ 2 จังหวัดนราธิวาส ทำให้เกิดเหตุการณ์ก่อความไม่สงบในพื้นที่ อาทิ การลอบวางเพลิงสถานที่ราชการ การโจมตีหน่วย กำลังการปล้นปืนสุครึชศึกษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) การลอบวางระเบิด การลอบยิงทหาร ตำรวจ ข้าราชการและประชาชนผู้บริสุทธิ์ซึ่งปัญหาความไม่สงบพิจารณาได้จากความรุนแรงต่าง ๆ เป็นการก่อความไม่สงบเรียบร้อยด้วยวิธีการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น ความไม่ เป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความรุนแรงที่ปรากฏ ให้เห็น และปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ เช่นผู้มีอิทธิพล รวมทั้งปัญหาความ ยากจน ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหา ด้านการศึกษา ปัญหาความแตกต่างระหว่างคนต่างวัฒนธรรม

ความขัดแย้งและความรุนแรงปรากฏให้เห็นอย่างเป็นระบบ มีที่ความคลี่คลาย ขยายตัว มีทั้งความแปรปรวน และที่ความซับซ้อนมากขึ้น ขณะเดียวกันสิ่งที่เป็ปัจจัยแทรกซ้อน ดูเหมือนจะปรากฏให้เห็น เช่นเดียวกันทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าเหตุการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาจากแรงผลักดันภายใน ที่เป็นระบบในทางสังคมอันมีชีวิตและพลวัตที่จะต้องทำความเข้าใจเพื่อ นำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกัน พลวัตนี้มาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของ “ระบบแห่งความรุนแรง” ระบบแห่งความรุนแรง อันประกอบไปด้วยปฏิบัติการ ในทางสังคมและ ปฏิบัติการทางวาทกรรมที่มีความซับซ้อนการนิยามดังกล่าวจะอาศัย การตีความข้อมูลเชิงประจักษ์

จากฐานข้อมูลเหตุการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ (Deep South Incident Database-DSID) ของศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (ศรีสมภพ จิตรกรรมศรี 5560,1)

ภาพรวมโดยทั่วไปของสถานการณ์ตั้งแต่ปี 2547-2560

จากฐานข้อมูลของศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (Deep South Incident Database-DSID) พบว่าในระหว่างเดือนมกราคมปี 2547 ถึงเดือนเมษายน 2560 มีเหตุการณ์ความไม่สงบรวมทั้งสิ้น 19,279 เหตุการณ์ ในช่วงเวลาดังกล่าวมีผู้เสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบ 6,544 ราย มีผู้บาดเจ็บ 12,963 ราย สรุปได้ว่าในรอบ 13 ปี ระหว่างปี 2547-2559 มีผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บรวม 19,507 ราย ลักษณะพิเศษในแบบแผนของความรุนแรงในรอบ 13 ปีที่ผ่านมา คือ ความรุนแรงที่ยืดเยื้อและเรื้อรังมีลักษณะระดับความรุนแรงที่ขึ้นสูงๆ ต่ำๆ ตลอดเวลาตามจังหวะของแต่ละช่วงเหตุการณ์ ยอดสูงสุดในสองช่วง คือ ในปี 2550 (2,409 เหตุการณ์) และในปี 2555 (1,851 เหตุการณ์) ข้อสมมุติฐานก็คือ ถ้าเหตุการณ์จะเป็นแบบแผนซ้ำๆ ต่อไปในรอบใหม่อีกในอนาคตก็อาจจะเกิดวงจรของคลื่นความรุนแรงตามตัวแบบช่วงของฤดูกาล (Seasonality) ในทุก ๆ ห้วง 4-5 ปี ซึ่งความรุนแรงจะสูงสุดในรอบ 5 ปี จากนั้นก็ต่ำลง และสูงขึ้นอีกเป็นช่วง ๆ เป็นปรากฏการณ์ซ้ำแบบแผนดังกล่าว อย่างไรก็ตามก็คาดการณ์ที่จะเกิดแบบแผนจะซ้ำรอยตามตัวแบบดังกล่าวหรือไม่ก็จะต้องขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ต้องคำนึงถึงทั้งเหตุปัจจัยภายในและภายนอก อันเป็นที่มาของความแปรปรวนของความรุนแรง (ศรีสมภพ จิตรกรรมศรี 2560)

พลวัตของเหตุการณ์สะท้อนภาพระบบของความรุนแรง

ภาพสะท้อนทางประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์และศาสนาในแบบแผนของ ความรุนแรง และความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้ก็สะท้อนให้เห็นว่าความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้อาจจะเป็นระบบและพลวัตในทางการเมือง มีแรงขับเคลื่อนที่ปรากฏให้เห็นในภาพสองด้านคือ ด้านหนึ่งเป็นพลวัตของความสัมพันธ์ในสนามสงครามหรือ การขัดกันด้วยอาวุธระหว่างรัฐกับขบวนการติดอาวุธที่ไม่ใช่รัฐ ซึ่งเป็นขบวนการที่มีแนวคิดและอุดมการณ์ชาตินิยมทางชาติพันธุ์ มิใช่กลุ่มธุรกิจผิดกฎหมาย หรือใช้ผลประโยชน์ส่วนตัวในอีกด้านหนึ่งได้เกิดการเติบโตอย่างต่อเนื่องของพลังอันเกิดจาก สัมพันธภาพภายในสนามสันติภาพรวม ทั้งสนามการต่อสู้ในทางการเมือง อันประกอบไปด้วยการต่อสู้ และการขับเคลื่อนของพลังทางสังคมฝ่ายต่าง ๆ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้/ปาตานี ซึ่งรวมทั้งขบวนการในภาคประชาสังคมและฝ่ายอื่น ๆ สิ่งที่น่าสนใจสำหรับพัฒนาการของกระบวนการดังกล่าว

ในรอบหลายปีที่ผ่านมาก็คือภายในพลวัตความขัดแย้งอันนี้ได้บังเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองสนาม คือ สนามความรุนแรงและสนามในทางการเมืองหรือกระบวนการสันติภาพอย่างใกล้ชิด ซึ่งความสัมพันธ์เช่นนี้มีนัยสำคัญด้วยภาพที่เห็น คือการเคลื่อนไหวในสนามสันติภาพมีอิทธิพลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อ "การลดเงื่อนไขของความรุนแรง" ซึ่งส่งผลต่อการลดระดับความรุนแรงในอีกด้านหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงและความแปรปรวนในสนามแห่งความขัดแย้งที่ใช้ความรุนแรง กลับมามีสัมพันธภาพโดยตรงกับพฤติกรรมในสนามทางการเมือง สนามแห่งสันติภาพ และการเจรจาสันติภาพด้วย การเพิ่มขึ้นของความรุนแรงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2550 เป็นการปะทุของความขัดแย้ง ที่แฝงตัวในประวัติศาสตร์และการสะสมพลังของขบวนการต่อต้านรัฐที่เตรียมตัวมาก่อนหน้านั้นนับตั้งแต่ห้วงทศวรรษ ที่ 2530 จนในปี 2547 ในการทหารและในทางการเมืองอย่างขนานใหญ่ของรัฐที่ใช้ ทั้งการเมืองและการทหารในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในนามของ “การเมืองนำการทหาร” ผลที่เกิดขึ้นก็คือการลงทุนงบประมาณจำนวนมากในการพัฒนาพื้นที่ การระดมกำลังทหารและกองกำลังของรัฐจำนวนมากเข้ามาในพื้นที่ และประการที่สำคัญคือ “การเปิดพื้นที่ในทางการเมือง” ให้แก่ภาคประชาสังคมกลายเป็น “พื้นที่กลางของคนใน” (Insiders Platform) เริ่มเติบโตและขยายตัวมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 (ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี, 2560)

สถิติเหตุความรุนแรงจังหวัดชายแดน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า เกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า เผยสถิติเหตุรุนแรงในพื้นที่ปี 2560 ลดลงร้อยละ 77 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า เผยสถิติความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2560 เกิดเหตุ เป็นความมั่นคง 140 เหตุ มีผู้เสียชีวิต 99 คน และบาดเจ็บ 219 คน เมื่อเปรียบเทียบเหตุการณ์กับปีที่แล้ว เหตุความมั่นคงลดลง 182 เหตุ มีผู้เสียชีวิต คิดเป็นร้อยละ 77 ส่วนการสูญเสียชีวิตลดลง 226 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการปฏิบัติการเชิงรุก ทางด้านการเมือง การสร้างความเข้าใจการช่วยเหลือประชาชน ที่ได้รับความเดือดร้อนและ การพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนเห็นถึงความจริงใจ และให้การสนับสนุนภาครัฐมากยิ่งขึ้นประกอบกับได้บังคับใช้กฎหมายต่อภัยแทรกซ้อนอย่างเข้มงวดสามารถลดการสนับสนุนของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง โดยการปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในห้วงเวลาได้บังคับใช้กฎหมายกับกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง สามารถควบคุมตัวได้ 478 คน มีหมาย ป.วิฯ อาญา 259 คน ตรวจยึดอาวุธปืน 49 กระบอกปะทะกับผู้ก่อเหตุรุนแรง 11 ครั้ง ทำให้ผู้ก่อเหตุรุนแรงเสียชีวิต 14 คน ทั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยเขตเมืองเศรษฐกิจ และโครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

โดยในช่วงปีที่ผ่านมาเกิดเหตุความรุนแรงที่สำคัญในเขตเมืองเศรษฐกิจ 2 ครั้ง รวมทั้งได้ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนมีกำลังภาคประชาชนและกลุ่มเครือข่ายมวลชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยเส้นทาง โรงเรียน (Thai PBS New, 2563)

สรุปได้ว่าสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งข้าราชการปกครองเป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยกำลังกึ่งทหาร คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) อย่างที่ทราบกันดีว่าหน่วยกำลังในพื้นที่ ถือเป็นอีกหนึ่งเป้าหมายติดอาวุธที่ผู้ก่อเหตุความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มองว่าเป็นศัตรู ซึ่งข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในตำแหน่งปลัดอำเภอ ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหน่วยกำลังกึ่งทหาร ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) คือ ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานกลุ่มความมั่นคง ซึ่งถือเป็นผู้บังคับบัญชา ที่ใกล้ชิดกับหน่วยกำลังทั้ง 3 คือ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทหาร ฝ่ายตำรวจ ส่วนข้าราชการบางคนอาจมีส่วนเกี่ยวข้องไม่มากนัก เนื่องจากมีความรับผิดชอบงานปกครองในภารกิจอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานความมั่นคง แต่เป็นข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงเป็นประเด็นที่ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยใดที่สามารถเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความสนใจ ที่จะศึกษาถึงความรู้อีกข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อได้ทราบถึงรู้อีกต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ในปัจจุบันหลายๆ ด้านของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่อไป อย่างไร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บายฮียะ เจ๊ะด๊ะ และชนิษฐา ชุสุข (2558) ได้ศึกษาเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี จำนวน 50 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นมาจนเป็นปัญหายาวนาน ก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ได้แก่ ผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน เศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหตุการณ์ความไม่สงบสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านการบริหารจัดการตามภารกิจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ภารกิจ ได้แก่ 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) งานพัฒนารายได้ 3) งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 4) งานด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม 5) ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต 6) ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และ 7) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่หมดขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานเนื่องจากต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเอง ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะ คือ (1) การจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการและสิ่งจูงใจ (2) การจัดระบบการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด และการจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (3) การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของเครือข่ายระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและประชาชนในชุมชน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพต่อไป

พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี (2556) ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ที่นับถือศาสนาพุทธ มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ในตำแหน่งครูระดับวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ ระยะเวลา รับราชการ 11-20 ปี ระยะเวลาทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 6-10 ปี และระดับรายได้สุทธิ 25,001-35,000 บาท ต่อเดือน ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับวิทยฐานะ ระยะเวลา รับราชการ และระดับรายได้สุทธิที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าเหตุการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมบัติ โยธาทิพย์ (2535) ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อายุต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประสพการณ์ ในการทำงานต่างกัน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($p=0.0017$) ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ ($p=0.0025$) และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา ($p=0.0025$) สำหรับด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีสถานที่ทำงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พัฒนาการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่นับถือศาสนาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวัฒน์ พลทามูล (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ จังหวัดยะลา” พบว่า ปลัดอำเภอ จังหวัดยะลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ จังหวัดยะลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ จังหวัดยะลาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความผูกพัน ด้านความทุ่มเท ด้านความพยายาม ด้านความร่วมมือตามลำดับ สำหรับอิทธิพลระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดยะลา พบว่าตัวแปรนั้นสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 24.8 เมื่อพิจารณาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพบว่าด้านการทำงานและความมั่นคงสามารถทำนายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมได้มากที่สุด

ร้อยตำรวจเอก รัชชัย พงศ์มานะวุฒิ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกฝ่ายทหาร (RKK) ในขบวนการแบ่งแยกดินแดน จังหวัดชายแดนภาคใต้” พบว่าด้านแรงจูงใจภายใน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้เข้าร่วมเป็น RKK ได้แก่ ความเชื่อและศรัทธาในศาสนาอิสลามด้วยการทำสงคราม (ญิฮาด) กับรัฐไทย ความโกรธแค้นจากการได้รับฟังการบรรยายประวัติศาสตร์รัฐปัตตานี ที่ถูกสยามยึดครองและเหตุการณ์อื่น ๆ ที่ชาวมลายูถูกเจ้าหน้าที่รัฐทำร้าย (ตามความคิดของกลุ่มตัวอย่าง) เช่น เหตุการณ์ชุมนุมประท้วงที่อำเภอตากใบ เหตุการณ์มัสยิดกรือเซะ เป็นต้น ความเกลียดเจ้าหน้าที่ตำรวจและทหารที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ความกลัวบาปหากไม่ร่วมทำญิฮาด ทั้งที่สามารถทำได้หรือไม่ทำตามคำสาบาน (ซุมเปาะ) ที่ทำให้ไว้ ความต้องการแบ่งแยกดินแดนเป็นรัฐปัตตานี ปกครองด้วยกฎหมายอิสลาม และความแตกต่างระหว่างมลายูและชาวไทยพุทธ ด้านแรงจูงใจภายนอก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่าแรงจูงใจภายนอกในการตัดสินใจเข้าร่วมเป็น RKK ความต้องการได้บุญ เนื่องจากเป็นผู้ต่อสู้ตามหนทางแห่งพระเจ้าหรือญิฮาด ผู้เสียชีวิตถือเป็นการเสียชีวิตในวิถีทางของพระเจ้า และจะได้ขึ้นสวรรค์ ตามที่อุสตาซ ซึ่งเป็นสมาชิกของขบวนการบรรยายสำหรับปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการตัดสินใจเป็น RKK พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ปัจจัยด้านความศรัทธาในศาสนาอิสลามเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือด้านความโกรธแค้นจากประวัติศาสตร์รัฐปัตตานี แนวคิดที่ต้องการแบ่งแยกดินแดน ความต้องการการยอมรับจากเพื่อนหรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่การถูกบังคับให้เป็น RKK และความโกรธแค้นที่ถูกเจ้าหน้าที่รัฐกดดันแกล้ง จะพบว่าแรงจูงใจภายในจะมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจเข้าร่วมเป็น RKK มากกว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่ง หลายปัจจัยไม่เป็นแรงจูงใจให้เข้าร่วมเป็น RKK

ขวัญชนก จิระกาญจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปัตตานี ที่มีภูมิลำเนาออกพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจากเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ ธ.ก.ส ปัตตานี ไม่ว่าจะ เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งเกิดความภาคภูมิใจทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีความตั้งใจที่จะทำงานมากขึ้นในปีถัด ๆ ไปการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยพนักงานได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกทำทนายเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากๆ และรู้สึกดีเมื่อปฏิบัติงานได้ดีจนได้รับ คำชมเชย ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานต่าง ๆ

ทั้งต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ค่าตอบแทนพิเศษพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานใน ธ.ก.ส. จังหวัดปัตตานี เป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการเสี่ยงทำงานในพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานสามารถตรงชีพอยู่ได้ และเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น แต่สำหรับพนักงานที่มีอายุงานมาก มีรายได้ที่สูงขึ้นมีความคิดเห็นแตกต่างว่าค่าตอบแทนพิเศษพื้นที่เสี่ยงภัย ไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติงานในพื้นที่ และส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจำเป็นที่ยังต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังนั้นค่าตอบแทนพิเศษพื้นที่เสี่ยงภัยถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ทำให้พนักงานมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานีต่อไป ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยเห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชาแสดงถึงความใส่ใจในผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสามัคคี รู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนด้านความเคยชินไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานยังต้องการปฏิบัติงานที่จังหวัดปัตตานีต่อไป โดยพนักงานไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในปัจจุบัน พบว่าพนักงานรู้สึกถึงความเคยชินจากการปฏิบัติงานทั้งต่อเพื่อนร่วมงานต่อสังคมที่ทำงาน

กฤษณล อุมัจ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตร นับถือศาสนาพุทธ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการยอมรับและการบังคับบัญชาจากการผู้บังคับบัญชา ด้านผลประโยชน์ค่าตอบแทน และด้านอาวุธและพัสดุที่ได้รับจากทางราชการ ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดปัตตานี พบว่าข้าราชการตำรวจในจังหวัดปัตตานีที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านศาสนาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านภูมิลำเนาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านความสามารถทางภาษาแตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านศาสนาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านระบบการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านภูมิสำเนาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความสามารถทางภาษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นาวาโทประสิทธิ์ ทองรักษ์ (2550) ได้ศึกษา “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ : กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการทัพเรือภาคที่ 2” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดปัญหาในระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการทัพเรือภาคที่ 2 คือ ด้านชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส และอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน การได้รับการปรับปรุงแก้ไข อย่างเร่งด่วน เพราะมีผลโดยตรงต่อตัวนายทหารและ การปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ได้ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร

วรดาณ์ รอดเอียด (2555) ได้ศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของพนักงาน และรายได้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นด้านที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ส่วนระดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

โสภี ทองคำ (2551) ได้ศึกษา เรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง” พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลป่าบอน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ และเหมาะสมกับกำลังความสามารถมาก รองลงมา คืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ และเหมาะสมกับความสามารถ รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงาน ส่วนผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารวมพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในด้านความรับผิดชอบ พบว่า เต็มใจ และให้ความร่วมมือทุกครั้งในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ได้รับความร่วมมือจาก

การประสานการดำเนินงานกับฝ่ายอื่น ๆ ได้ดี ด้านความเจริญก้าวหน้ามีการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและปรับปรุงวุฒิ ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาผู้บังคับบัญชามีแผนปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับผลสำเร็จของกลุ่ม รองลงมา มีโอกาสให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าได้รับการดูแลสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นอย่างดี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าหน่วยงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก อาคารมีความสะอาดเรียบร้อย รองลงมาคือ ในหน่วยงานบรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อกัน

กัศรา ชนะการณ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.08 งานบุคลากรมีเกียรติศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 บุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานตั้งไว้ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ระดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความเครียดมีความเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านการขาดงาน ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก และ ด้านทัศนคติของบุคคล ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

รัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค” ได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรคซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุ การทำงาน และได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง ๕๕ คน เป็นชาย ร้อยละ ๓๓.๕ และเป็นหญิงร้อยละ ๖๖.๑ มีอายุน้อยกว่า ๓๑ ปี รองลงมามีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี คิดมีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕ รองลงมาวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๕.๖ มีตำแหน่งข้าราชการ รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ มีอายุการทำงาน ๐ – ๖ ปี รองลงมามีอายุ ๒๐ ปี ขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค พบว่า มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน ๕๒ คน เนื่องมาจาก บุคลากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงาน ให้เสร็จทันตามเวลา ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และยินดีแก้ไขปรับปรุงงาน เมื่อพบข้อบกพร่อง ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จำนวน ๒๗ คน คิดเป็น เนื่องมาจากเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และในตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายชื่อ จำนวน ๔๔ ขอ พบว่ามีแรงจูงใจในแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ตำแหน่งของงานปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง จำนวน ๓๘ คน เนื่องจากทางสำนักงาน ก.พ.ได้ปรับลดอัตราค่าจ้างของข้าราชการลดน้อยลง ทำให้ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนแรงจูงใจในแต่ละข้อที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๓๗ คน เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบ สายการบังคับบัญชา

แบบลดล้นกันลงมา ทำให้ตำแหน่งที่สูงขึ้นและเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือมีจำนวนน้อย และทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษา เรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้าน การปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อนุชิต เข้มยืนยง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด” พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานภาพ ในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

สรุปได้ว่า วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ มองว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถทำการศึกษาคือ ปัจจัยด้านของมูลส่วนบุคคล เพศอายุ ศาสนา ตำแหน่ง ภาษาที่ใช้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนี้ มีจุดแข็ง คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาจากผู้บังคับบัญชา บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นปฏิบัติมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสังคมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ดี ด้านความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยส่วนใหญ่พนักงาน บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจบนพื้นที่งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง และมีความก้าวหน้ามีความเสมอภาคระหว่างบุคลากรในองค์กร

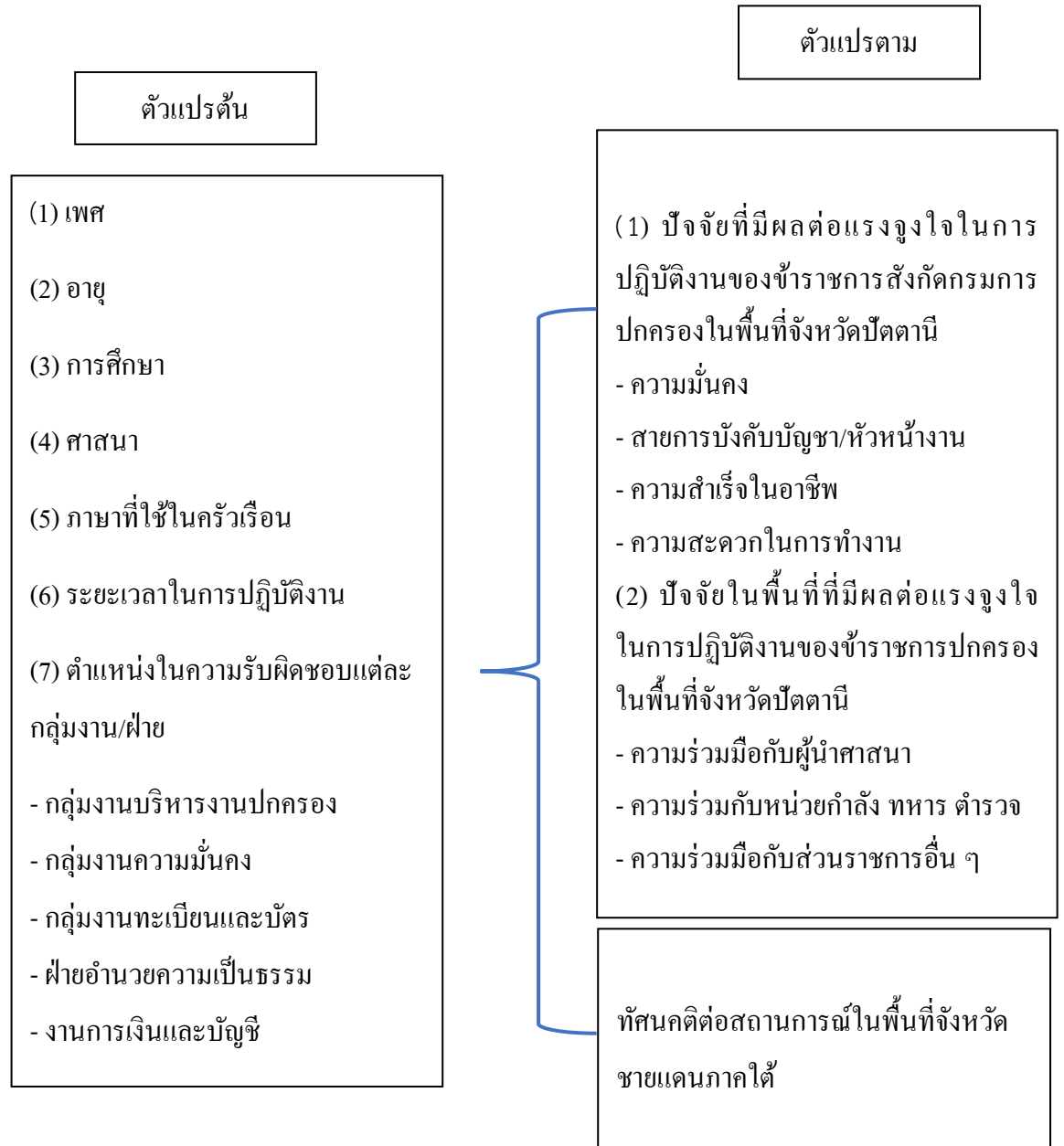
วรรณกรรมที่เป็นจุดอ่อน คือ สภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวส่วนใหญ่จะไม่ค่อยอำนวยความสะดวก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับงาน กับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบางตำแหน่งยังอยู่ในระดับที่ต่ำ สายการบังคับบัญชาในบางตำแหน่งหรือตำแหน่งที่ลดชั้นลงมา ทำให้ตำแหน่งที่สูงขึ้นและตำแหน่งดังกล่าวมีจำนวนน้อย ทำให้เกิดการแข่งขันสูงด้าน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรมีน้อย นอกจากนี้ การศึกษาแรงจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานข้าราชการ ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ปัจจัยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีน้อยขึ้น ยังต้องมีการศึกษาต่อไป เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม เช่น ภาษา ศาสนา และปฏิสัมพันธ์ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของพื้นที่ดังกล่าว

ซึ่งจากการศึกษาวรรณกรรม ทำให้ผู้ศึกษานำมาปรับใช้ในการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ คือ ผู้ปฏิบัติงาน หรือข้าราชการปกครองมีความคาดหวังมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ ความมั่นคงในสายงานที่ปฏิบัติ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัย ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ

ชั้นเงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอ หรือมีความพอใจ โอกาสในความก้าวหน้าในสายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความก้าวหน้าที่รวดเร็วกว่าข้าราชการปกครองในพื้นที่อื่น นอกจากพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างไรก็ตาม นอกจากนั้นควรเพิ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อสถานการณ์ความไม่สงบและกระบวนการพูดคุยสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปด้วย เพื่อให้มีการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในพื้นที่ ความสะดวก ความมั่นคงปลอดภัยในด้านการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องสถานการณ์ ในพื้นที่ยังคงเกิดเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนปัจจุบัน สถานการณ์ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการลอบทำร้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ สถานการณ์ดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ใช่คนในพื้นที่เกิดความหวาดระแวง รู้สึกยังไม่มีความปลอดภัยในชีวิต ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนในพื้นที่ จะมีความเคยชินกับพื้นที่ เพราะเป็นพื้นที่ภูมิภานาดั้งเดิม หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นคนต่างพื้นที่ แต่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเวลานาน จึงจะมีความรู้สึกผูกพันกับพื้นที่ เนื่องจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีความงดงามทางด้านสังคม พหุวัฒนธรรม วัฒนธรรม มีประเพณีที่มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะพื้นที่ จากความรู้สึกผูกพันกับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นคนนอกพื้นที่นั้น กลายเป็นจุดเด่นที่น่าทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในจังหวัดปัตตานี เนื่องจากกรมการปกครองมีบุคลากรที่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ของประเทศไทย ซึ่งจังหวัดปัตตานี เป็นอีกพื้นที่ที่มีข้าราชการปกครองมาจากหลากหลายพื้นที่ของประเทศไทย สืบค้นข้อมูลข้าราชการสังกัดกรมการปกครองจากที่ทำกรปกครองจังหวัดปัตตานี ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 347 คน เป็นทั้งข้าราชการที่มีภูมิภานาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดในการวิจัย Conceptual Framework (Frederick Herzberg)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี จำนวน 186 คน จากจำนวนข้าราชการในจังหวัดปัตตานีทั้งหมด จำนวน 347 คน ผู้ศึกษาได้ใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสำรวจ โดยทำการศึกษาข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูล
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้จากแหล่งข้อมูลที่เป็นแหล่งค้นคว้า คือ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2 แห่ง คือ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ และวิทยาเขตปัตตานี ได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต วารสาร งานทางวิชาการ เป็นต้น

2. ข้อมูลจำนวนกลุ่มประชากรที่จำเป็นในการศึกษา ได้รับสนับสนุนข้อมูลจากที่ทำการปกครองจังหวัดปัตตานี โดยเป็นข้อมูลปัจจุบัน ข้อมูลข้าราชการปกครองจังหวัดปัตตานีในงบประมาณ พ.ศ. 2563

3. ทำการศึกษาวิจัย โดยสำรวจให้ตอบแบบสอบถามข้าราชการ 13 แห่ง ครอบคลุมในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัด ที่ว่าการอำเภอเมืองปัตตานี ที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ ที่ว่าการอำเภอยะรัง ที่ว่าการอำเภอยะหริ่ง ที่ว่าการอำเภอหนองจิก ที่ว่าการอำเภอสายบุรี ที่ว่าการอำเภอปะนาเระ ที่ว่าการอำเภอมายอ ที่ว่าการอำเภอไม้แก่น ที่ว่าการอำเภอแม่ลาน ที่ว่าการอำเภอกะพ้อ และที่ว่าการอำเภอทุ่งยางแดง

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกในลักษณะให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถาม โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน โดยวิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = 186$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

E = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ	กลุ่มตัวอย่าง
1	ที่ทำการปกครองจังหวัด	52	18
2	ที่ว่าการอำเภอเมืองปัตตานี	28	16
3	ที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์	32	16
4	ที่ว่าการอำเภอยะรัง	29	16
5	ที่ว่าการอำเภอยะหริ่ง	38	16
6	ที่ว่าการอำเภอหนองจิก	30	16
7	ที่ว่าการอำเภอสายบุรี	31	16
8	ที่ว่าการอำเภอปะนาเระ	26	16
9	ที่ว่าการอำเภอมายอ	30	16
10	ที่ว่าการอำเภอไม้แก่น	13	10
11	ที่ว่าการอำเภอแม่ลาน	13	10
12	ที่ว่าการอำเภอกะพ้อ	12	10
13	ที่ว่าการอำเภอทุ่งยางแดง	13	10
รวม		347	186

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในลักษณะให้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ซึ่งจะทำให้การสุ่มโดยมีรายชื่อข้าราชการสังกัดกรมการปกครองทั้งหมดของจังหวัดปัตตานี ทั้งหมด 347 คน เรียงเป็นระบบตามบัญชีรายชื่อของแต่ละอำเภอ ทำการสุ่มจากประชากรทั้งหมด 347 คน แยกสุ่มเป็นอำเภอ ในลักษณะนับเป็นช่วง ๆ กระโดดข้ามทีละ 4 คน โดยจุดเริ่มต้นใช้วิธีจับฉลากคนที่ 1 ถึงคนที่ 4 เมื่อได้จุดเริ่มต้นที่หมายเลขใด ก็ทำการนับเป็นช่วง ๆ โดยข้ามกระโดดจนครบตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.1 หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ลักษณะข้อคำถามในส่วนที่ 23 ของแบบสอบถามเป็นแบบวัดการประเมินแบบไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบตามความรู้สึกมากที่สุด ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 มีความคิดเห็นระดับ มากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 มีความคิดเห็นระดับ มาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 มีความคิดเห็นระดับ ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 มีความคิดเห็นระดับ น้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 มีความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

3.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษามาใช้เป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด การสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบสอบถามตอนที่ 3 ทักษะคิดต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงสำรวจ โดยหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและขอบเขตของเนื้อหา ความรัดกุมของภาษาที่ใช้กับ กลุ่มตัวอย่าง และบริบทที่เป็นจริงให้ตรงตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากการหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จำนวน 20 คน แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์การวัดที่ยอมรับได้

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยการให้กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี ทั้ง 12 อำเภอ 1 ที่ทำการปกครองจังหวัด เก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 แบบประกอบด้วย

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสารบทความต่าง ๆ และข้อมูลในอินเทอร์เน็ต
2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากการนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว โดยขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ในการตอบแบบสอบถาม

5. การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์ จัดระบบ และนำเสนอเป็นตารางข้อมูล โดยใช้สถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ t- test และ f- test ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ศาสนา ภูมิภาคเกิด ภาษาที่ใช้ในครัวเรือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D)

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ความมั่นคงสายการบังคับบัญชา/หัวหน้างาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสะดวกในการทำงาน ด้วยวิธีการทดสอบ (Independent Sample) โดยใช้สถิติ t – test และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี 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

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด กรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จำนวน 186 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t – test
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ f – test
Df	แทน	ค่าองศาอิสระ (degree of Freedom Coefficient)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($p < 01$)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($p < 01$)

4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติ (Independent Sample T-Test) และ F-Test (One-Way ANOVA)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ

ตอนที่ 1 รายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	52.7
หญิง	88	47.3
รวม	186	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และเป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	15	8.1
30-40 ปี	65	34.9
40-50 ปี	87	46.8
50-60 ปี	19	10.2
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา คืออายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 คน อายุระหว่าง 50-60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามศาสนา

ศาสนา	จำนวน	ร้อยละ
พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	60	32.3
อิสลาม	126	67.7
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 รองลงมาคือศาสนาพุทธ,คริสต์,อื่นๆจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6/ปวช./อนุปริญญา/ปวท./ปวส.	9	4.8
ปริญญาตรี	130	69.9
สูงกว่าปริญญาตรี	47	25.3
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 จบการศึกษาระดับต่ำม.6/ปวท/อนุปริญญา/ปวท./ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจบการศึกษาสาขา

จบการศึกษาสาขา	จำนวน	ร้อยละ
รัฐศาสตร์/นิติศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์	143	76.9
การเงินและบัญชี	17	9.1
อื่นๆ	24	12.9
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาสาขารัฐศาสตร์/นิติศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาจบการศึกษาสาขาอื่นๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และจบการศึกษาสาขาการเงินและบัญชี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาษาใช้ในครัวเรือน

ภาษาใช้ในครัวเรือน	จำนวน	ร้อยละ
ภาษาไทยกลาง,ภาษาใต้,ภาษาอื่นๆ	105	56.1
ภาษามลายูกลาง,ภาษามลายูถิ่น	34	18.2
ภาษาไทยผสมมลายู	47	25.3
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้ภาษาในครัวเรือน เป็นภาษาไทยกลาง,ภาษาใต้,ภาษาอื่นๆ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาคือ ภาษาไทยผสมมลายู จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และภาษามลายูกลาง,ภาษามลายูถิ่น จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเกิด

ภูมิลำเนาเกิด	จำนวน	ร้อยละ
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	123	66.1
ภาคใต้,ภาคกลาง,ภาคอีสาน,ภาคเหนือ	49	26.3
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมา คือ,ภาคอีสาน,ภาคกลาง,ภาคเหนือ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ปลัดอำเภอ	106	57
นิติกรและ อื่นๆ	12	6.5
นักวิชาการการเงินและบัญชี	8	4.3
เจ้าหน้าที่ปกครอง	60	32.3
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งปลัดอำเภอ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมา คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ตำแหน่งนิติกร และอื่น ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความรับผิดชอบในกลุ่มงานฝ่าย

ความรับผิดชอบในกลุ่มงาน	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มบริหารงานปกครอง	65	34.9
กลุ่มงานความมั่นคง	45	24.2
กลุ่มงานทะเบียนและบัตร	34	18.3
ฝ่ายการเงินและบัญชี	11	5.9
อื่นๆ	31	16.7
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับผิดชอบในกลุ่มงานบริหารงานปกครอง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือ กลุ่มงานความมั่นคง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 กลุ่มงานทะเบียนและบัตร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 กลุ่มงานอื่น ๆ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี / 1 ปี – 5 ปี	82	44.1
5 ปี – 10 ปี	46	24.7
10 ปี – 15 ปี / 15 ปี – 20 ปี / 20 ปี	58	31.2
รวม	186	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และระยะเวลา 5 ปี – 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้	3.96	.592	มาก	1
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.76	.698	มาก	2
3	ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	3.62	.888	มาก	3
รวม		3.78	.560	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ ($\bar{X}=3.96$) ผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=3.76$) และ ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.63	.576	มาก	5
2	ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	3.75	.626	มาก	4
3	ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย ยอมรับการมีส่วนร่วมมาก	3.93	.682	มาก	3
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ลูกน้องทุกคน	4.03	.693	มาก	1
5	เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ	3.96	.601	มาก	2
รวม		3.85	.468	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ลูกน้องทุกคน ($\bar{X}=4.03$) เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ ($\bar{X}=3.96$) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย ยอมรับการมีส่วนร่วมมาก ($\bar{X}=3.93$) ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ

(\bar{X} =3.75) และการแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} =3.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	งานที่ท่านทำไม่มีความกดดัน หรือไม่มีความ หวาดระแวงในการปฏิบัติงานในพื้นที่	3.73	.780	มาก	2
2	งานที่ท่านอยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.80	.779	มาก	1
3	งานที่ท่านทำน่าสนุกและไม่เบื่อในการทำงานเลย	3.73	.652	มาก	3
รวม		3.75	.580	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านอยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ (\bar{X} =3.80) งานที่ท่านทำไม่มีความกดดัน หรือไม่มีความหวาดระแวงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ (\bar{X} =3.73) และงานที่ท่านทำน่าสนุกและไม่เบื่อในการทำงาน (\bar{X} =3.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับที่
1	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่การกิจ ที่รับผิดชอบมาก	3.74	.672	มาก	1
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ อย่างมีความสุข	3.74	.736	มาก	2
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ อย่างมีความสุข	3.70	.677	มาก	3
รวม		3.73	.558	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่การกิจที่รับผิดชอบมาก ($\bar{X}=3.74$) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีความสุข ($\bar{X}=3.74$) และท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีความสุข ($\bar{X}=3.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.65	.827	มาก	1
2	ท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	3.17	.884	ปานกลาง	4
3	ท่านมีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพในสายงานของท่านมาก	3.46	.653	มาก	3
4	หน่วยงานท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.55	.832	มาก	2
รวม		3.46	.658	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.65) หน่วยงานท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (\bar{X} =3.55) ท่านมีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพในสายงานของท่านมาก (\bar{X} =3.46) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน (\bar{X} =3.17)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเงินเดือน

เงินเดือน		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.66	.764	มาก	1
2	เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.61	.772	มาก	2
3	ท่านได้รับสวัสดิการ เงินพิเศษ มีการประกันและความคุ้มครองความเสี่ยงในการทำงานมากอยู่แล้ว	3.59	.709	มาก	3
รวม		3.62	.645	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X}=3.66$) เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.61$) และ ท่านได้รับสวัสดิการ เงินพิเศษ มีการประกันและความคุ้มครองความเสี่ยงในการทำงานมากอยู่แล้ว ($\bar{X}=3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ	3.84	.611	มาก	2
2	ท่านมีโอกาสดูพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.68	.644	มาก	3
3	ท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.90	.706	มาก	1
รวม		3.81	.519	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.90$) ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ ($\bar{X}=3.84$) และท่านมีโอกาสดูพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสถานะของอาชีพ

สถานะของอาชีพ		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.13	.661	มาก	2
2	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	4.16	.611	มาก	1
3	งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความ เชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก	3.98	.686	มาก	3
		4.09	.553	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสถานะของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการสังกัด กรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ($\bar{X}=4.16$) งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{X}=4.13$) และงานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.05	.668	มาก	1
2	ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	.592	มาก	2
3	ท่านทำงานประสานงานกับหน่วยงานฝ่ายความมั่นคง ฝ่ายทหาร และตำรวจ มีการประสานงานได้เป็นอย่างดี	3.91	.660	มาก	3
	รวม	4.00	.571	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.05$) ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.03$) และท่านทำงานประสานงานกับหน่วยงานฝ่ายความมั่นคง ฝ่ายทหาร และตำรวจ มีการประสานงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	หน่วยงานท่านมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.89	.600	มาก	1
2	หน่วยงานท่านมีนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน	3.72	.726	มาก	4
3	ท่านมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก	3.83	.752	มาก	3
4	งานที่ท่านทำปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป	3.85	.850	มาก	2
5	งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น	3.63	.842	มาก	5
รวม		3.78	.533	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านนโยบาย และการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัด กรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงาน ท่านมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.89$) งานที่ท่านทำปฏิบัติอยู่นั้น สามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป ($\bar{X}=3.85$) ท่านมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก ($\bar{X}=3.83$) หน่วยงานท่านมีนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน ($\bar{X}=3.72$) งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น ($\bar{X}=3.63$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1	สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	3.33	.892	ปานกลาง	3
2	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก	3.56	.818	มาก	2
3	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการ เดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก	3.58	.762	มาก	1
รวม		3.49	.610	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสภาพ การทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก ($\bar{X}=3.58$) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก ($\bar{X}=3.56$) และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ

สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ($\bar{X}=3.33$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว	3.36	1.052	ปานกลาง	2
2	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก	3.75	.759	มาก	1
รวม		3.56	.712	มาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก ($\bar{X}=3.75$) และสถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว ($\bar{X}=3.36$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปภาพรวมแต่ละด้าน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จ	3.78	.560	มาก	5
การได้รับการยอมรับ	3.85	.468	มาก	3
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.75	.580	มาก	7

ด้าน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
ความรับผิดชอบ	3.73	.558	มาก	8
ความก้าวหน้า	3.46	.658	มาก	12
เงินเดือน	3.62	.645	มาก	9
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.81	.519	มาก	4
สถานะของอาชีพ	4.09	.553	มาก	1
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.00	.571	มาก	2
นโยบายและการบริหาร	3.78	.533	มาก	6
สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	3.49	.610	มาก	11
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.56	.712	มาก	10

จากตารางที่ 4.23 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ทั้ง 11 ด้าน โดยรวม ดังนี้สถานะของอาชีพมาก ($\bar{X}=4.04$) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=4.00$) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=3.85$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.81$) ด้านความสำเร็จ ($\bar{X}=3.78$) นโยบายและการบริหาร ($X=3.78$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.75$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.73$) เงินเดือน ($\bar{X}=3.62$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.56$) สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=3.49$) และความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.56$)

ตอนที่ 3 ทศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ทศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
1	ท่านมีการเยี่ยมชมประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา	3.77	.684	มาก	3
2	ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา	3.89	.814	มาก	2
3	ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่มากน้อยเพียงใด	3.92	.640	มาก	1
4	ท่านเคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบีอาร์เอ็น	3.53	.913	มาก	6
5	ท่านให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด	3.51	.890	มาก	7
6	ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าคุณภาพสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด	3.45	.845	มาก	8
7	ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าคุณภาพสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด	3.23	1.062	ปานกลาง	10
8	ท่านสนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาหมากน้อยเพียงใด	3.60	.909	มาก	5
9	ท่านมีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้	3.42	1.007	มาก	9
10	ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด	3.16	.954	ปานกลาง	12
11	ท่านมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลงสันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า	3.23	1.031	ปานกลาง	11

ทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		ระดับความคิดเห็น			
		\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
12	แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด	3.63	1.001	มาก	4
รวม		3.53	.569	มาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่ปัตตานีที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่ ($\bar{X}=3.92$) ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของท่านได้อย่างไม่มีปัญหา ($\bar{X}=3.89$) ท่านมีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X}=3.77$) แม้ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid19 ($\bar{X}=3.63$) ท่านสนับสนุนการใช้การพูดคุย เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=3.60$) ท่านเคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบีอาร์เอ็น ($\bar{X}=3.53$) ท่านให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพสันติสุข ($\bar{X}=3.51$) ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าการสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี ($\bar{X}=3.45$) ท่านมีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้ จะแก้ปัญหาได้ ($\bar{X}=3.42$) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าการสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.23$) ท่านมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลงสันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า ($\bar{X}=3.23$) ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถ้าจะแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว เรื่องที่จำเป็นต้องทำมาก

ทัศนคติต่อสถานการณ์		น	ลำดับที่
1	ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด	50	
2	มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น	57	
3	ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	136	2
4	ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่	78	4
5	ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษา วัฒนธรรม	51	
6	จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด	70	
7	ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี	23	
8	แก้ปัญหาหยาเสพติด	141	1
9	แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้าของเถื่อน	73	5
10	บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม	110	3
11	.เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วมพัฒนาประเทศ	34	
12	เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม	57	
13	รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงานและติดต่อราชการ	11	
รวม			

ตารางที่ 4.25 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถ้าจะแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว เรื่องอะไรที่จำเป็นต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรื่องที่จำเป็นต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง พบว่า ลำดับที่ 1 ได้แก่ การแก้ปัญหาหยาเสพติด ลำดับที่ 2 ได้แก่ ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ลำดับที่ 3 ได้แก่ บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม ลำดับที่ 4 ได้แก่ ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น และลำดับที่ 5 ได้แก่ แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้าของเถื่อนตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
กรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติ (Independent Sample T-Test) และ F-Test
(One-Way ANOVA)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด
กรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้	ชาย	98	3.97	.564	.170	.865
	หญิง	88	3.95	.623		
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของ ท่าน	ชาย	98	3.77	.701	.149	.882
	หญิง	88	3.75	.699		
ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา	ชาย	98	3.47	.899	-2.445	*.015
	หญิง	88	3.78	.850		
	หญิง	88	3.93	.708		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่อง ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.445$, $p = .015$) ส่วนเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับ
มอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้, ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
ของท่าน ยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติ
ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ชาย	98	3.70	.560	1.888	.061
	หญิง	88	3.55	.585		
ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	ชาย	98	3.76	.643	.460	.646
	หญิง	88	3.71	.608		
ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารที่เป็นประชาธิปไตยยอมรับการมีส่วนร่วมมาก	ชาย	98	3.93	.662	-.032	.974
	หญิง	88	3.93	.708		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแลเอาใจใส่ลูกน้องทุกคน	ชาย	98	4.08	.604	1.123	.263
	หญิง	88	3.97	.780		
เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ	ชาย	98	3.98	.658	.416	.678
	หญิง	88	3.94	.533		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับสถานะของอาชีพ

สถานะของอาชีพ	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	ชาย	98	4.17	.674	.967	.335
	หญิง	88	4.08	.647		
งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	ชาย	98	4.21	.596	1.249	.213
	หญิง	88	4.10	.626		
งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก	ชาย	98	4.06	.571	1.604	.111
	หญิง	88	3.90	.788		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ ในด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ชาย	98	3.21	1.008	-1.934	*.055
	หญิง	88	3.47	.726		
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก	ชาย	98	3.58	.930	.401	.689
	หญิง	88	3.53	.677		
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก	ชาย	98	3.73	.682	2.972	*.003
	หญิง	88	3.41	.811		
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว	ชาย	98	3.32	1.011	-.599	.550
	หญิง	88	3.41	1.100		
ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก	ชาย	98	3.79	.692	.625	.533
	หญิง	88	3.72	.830		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -1.934$, $p = .055$) สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก .05 ($t = 2.972$, $p = .003$) ส่วนเรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวพบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว และท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพศกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัย	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา						
ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ	ชาย	98	3.92	.580	1.888	.061
	หญิง	88	3.75	.630		
ท่านมีโอกาสดำเนินการประสานงานกับกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ชาย	98	3.76	.627	1.747	.082
	หญิง	88	3.59	.655		
ท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ชาย	98	3.84	.796	-1.380	.169
	หญิง	88	3.98	.587		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
ท่านมีการเยี่ยมชมเขียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา	ชาย	98	3.81	.684	.671	.503
	หญิง	88	3.74	.686		
ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของท่านเองได้อย่างไม่มีปัญหา	ชาย	98	3.85	.804	.709	.479
	หญิง	88	3.93	.828		
ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่อย่างน้อยเพียงใด	ชาย	98	3.96	.657	.895	.372
	หญิง	88	3.88	.622		
ท่านเคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สุหระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการป็อาร์เอ็น	ชาย	98	3.58	.941	.777	.438
	หญิง	88	3.48	.884		
ท่านให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขอย่างน้อยเพียงใด	ชาย	98	3.65	.898	2.329	.021
	หญิง	88	3.35	.858		
ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกกว่าสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีอย่างน้อยเพียงใด	ชาย	98	3.54	.864	1.619	.107
	หญิง	88	3.34	.815		
ท่านมีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่อย่างน้อยเพียงใด	ชาย	98	3.11	1.130	-1.545	.124
	หญิง	88	3.35	.971		
ท่านสนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างน้อยเพียงใด	ชาย	98	3.78	.903	2.886	*.004
	หญิง	88	3.40	.878		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้	ชาย	98	3.63	1.049	3.038	*.003
	หญิง	88	3.19	.908		
ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้าอย่างน้อยเพียงใด	ชาย	98	3.12	1.008	-5.504	.615
	หญิง	88	3.19	.895		

ทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
ท่านมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดว่าจะเกิด ข้อตกลงสันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า	ชาย	98	3.16	1.128	-883	.379
	หญิง	88	3.30	.912		
แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมี สถานการณ์พิเศษและการก่อความ ไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความ ร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรค ระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด	ชาย	98	3.66	1.064	.491	.621
	หญิง	88	3.59	.930		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทัศนคติเกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่อง สนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา มากน้อยเพียงใด ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.78$ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.886, p = .004$) เรื่อง มีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้ จะแก้ปัญหาได้ ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.63$ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.038, p = .003$) ส่วนเรื่อง ท่านมีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของท่านเองได้อย่างไม่มีปัญหา ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่มากน้อยเพียงใดท่านเคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบีอาร์เอ็น ท่านให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าคุณภาพสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด ท่านมีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่มากน้อยเพียงใด ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด และแม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการ
สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	p
ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด	ชาย	98	0.32	.467	1366	.174
	หญิง	88	0.23	.421		
มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น	ชาย	98	0.38	.487	2.255	*.025
	หญิง	88	0.23	.421		
ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	ชาย	98	0.73	.444	.113	.910
	หญิง	88	0.73	.448		
ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถี และวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น	ชาย	98	0.51	.502	2.697	*.008
	หญิง	88	0.32	.468		
ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษา วัฒนธรรม	ชาย	98	0.28	.449	.042	.966
	หญิง	88	0.27	.448		
จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชน หลงผิด	ชาย	98	0.40	.492	.479	.633
	หญิง	88	0.36	.484		
ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี	ชาย	98	0.13	.341	.155	.877
	หญิง	88	0.13	.333		
แก้ปัญหาหยาบเสพผิด	ชาย	98	0.76	.432	-.099	.921
	หญิง	88	0.76	.429		
แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อน	ชาย	98	0.37	.485	-.738	.462
	หญิง	88	0.42	.496		
บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การ ตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติใน กระบวนการยุติธรรม	ชาย	98	0.57	.497	-.582	.561
	หญิง	88	0.61	.490		
เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วม พัฒนาประเทศ	ชาย	98	0.15	.362	-1.097	.274
	หญิง	88	0.22	.414		
เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความ เป็นธรรม	ชาย	98	0.20	.405	-3.234	*001
	หญิง	88	.42	.496		
รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงานและ ติดต่อราชการ	ชาย	98	.06	.241	-1.011	.313
	หญิง	88	.10	.305		

จากตารางที่ 4.32 พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทัศนคติเกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่อง 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 ภาษา วัฒนธรรม จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิดชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี แก้ปัญหา ยาเสพติด แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อน และบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้าน มาร่วมพัฒนาประเทศ และ รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงานและติดต่อราชการ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้	ปลัดอำเภอ	3.95	.638	.107	.956
	นิติกร/อื่นๆ	4.00	0.000		
	นวก.การเงิน	3.88	.641		
	จนท.ปล.	3.98	.567		
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงาน ของท่าน	ปลัดอำเภอ	3.75	.744	.818	.486
	นิติกร/อื่นๆ	3.67	.651		
	นวก.การเงิน	4.13	.835		
	จนท.ปล.	3.75	.600		
ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ปลัดอำเภอ	3.51	.928	1.677	.174
	นิติกร/อื่นๆ	3.50	.522		
	นวก.การเงิน	3.75	.463		
	จนท.ปล.	3.82	.892		

จากตารางที่ 4.33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ปลัดอำเภอ	3.73	.544	3.792	*.011
	นิติกร/อื่นๆ	3.50	.522		
	นวก.การเงิน	3.88	.835		
	จนท.ปค.	3.45	.565		
ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	ปลัดอำเภอ	3.84	.588	3.709	*.013
	นิติกร/อื่นๆ	3.55	.688		
	นวก.การเงิน	4.00	.756		
	จนท.ปค.	3.55	.622		
ผู้บังคับบัญชาใช้ชีวิตการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย ยอมรับการมีส่วนร่วมมาก	ปลัดอำเภอ	4.00	.717	1.771	.154
	นิติกร/อื่นๆ	4.08	.289		
	นวก.การเงิน	4.00	.756		
	จนท.ปค.	3.77	.647		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแลเอาใจใส่ลูกน้องทุกคน	ปลัดอำเภอ	4.13	.648	2.167	.093
	นิติกร/อื่นๆ	3.75	.452		
	นวก.การเงิน	4.00	.756		
	จนท.ปค.	3.90	.775		
เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ	ปลัดอำเภอ	4.05	.623	2.638	*.051
	นิติกร/อื่นๆ	3.67	.651		
	นวก.การเงิน	4.13	.354		
	จนท.ปค.	3.85	.547		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับ ในเรื่อง การแสดงความคิดเห็นของท่าน เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.792$, $Sig = .011$) เรื่องผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญ ให้ท่านทำเสมอ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.709$, $Sig = .013$) เรื่องเมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและ บัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.638$, $Sig = .051$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ	ปลัดอำเภอ	3.96	.616	3.910	*.010
	นิติกร/อื่นๆ	3.58	.669		
	นวก.การเงิน	3.88	.641		
	จนท.ปค.	3.67	.542		
ท่านมีโอกาสดูพบปะสังสรรค์กัน นอกเวลางานกับผู้บังคับบัญชา	ปลัดอำเภอ	3.75	.673	5.057	** .002
	นิติกร/อื่นๆ	3.17	.389		
	นวก.การเงิน	4.13	.641		
	จนท.ปค.	3.58	.561		
ท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา	ปลัดอำเภอ	3.92	.705	.540	.656
	นิติกร/อื่นๆ	4.00	.603		
	นวก.การเงิน	4.13	.641		
	จนท.ปค.	3.83	.740		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา เรื่อง การใส่ใจเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.910$, $Sig = .010$) เรื่องมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.057$, $Sig = .002$) ส่วนเรื่องไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับสถานะอาชีพ

สถานะของอาชีพ	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	ปลัดอำเภอ	4.22	.704	1.520	.211
	นิติกร/อื่นๆ	4.08	.289		
	นวก.การเงิน	4.00	.926		
	จนท.ปค.	4.00	.582		
งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	ปลัดอำเภอ	4.28	.658	3.941	** .009
	นิติกร/อื่นๆ	4.00	.426		
	นวก.การเงิน	4.25	.707		
	จนท.ปค.	3.97	.486		
งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก	ปลัดอำเภอ	4.12	.700	3.718	*.013
	นิติกร/อื่นๆ	3.67	.492		
	นวก.การเงิน	3.88	.641		
	จนท.ปค.	3.82	.651		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ เรื่อง งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.28 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.941$, $Sig = .009$) เรื่อง งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.12 มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ($F = 3.718$, $Sig = .013$) ส่วนเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับความก้าวหน้าและเงินเดือน

ความก้าวหน้า	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมี โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จาก การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ปลัดอำเภอ	3.67	.825	1.116	.344
	นิติกร/อื่นๆ	4.00	.426		
	นวก.การเงิน	3.50	1.069		
	จนท.ปค.	3.55	.852		
ท่านมีโอกาสดำเนินทางไปศึกษาดูงาน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อ นำมาพัฒนาการทำงาน	ปลัดอำเภอ	3.16	.927	.810	.490
	นิติกร/อื่นๆ	3.42	.669		
	นวก.การเงิน	3.50	.926		
	จนท.ปค.	3.10	.838		
ท่านมีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าใน อาชีพ ในสายงานของท่านมาก	ปลัดอำเภอ	3.60	.858	.077	.972
	นิติกร/อื่นๆ	3.50	.522		
	นวก.การเงิน	3.63	.744		
	จนท.ปค.	3.62	.691		
หน่วยงานท่านมีเกณฑ์การพิจารณา เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	ปลัดอำเภอ	3.59	.944	.807	.491
	นิติกร/อื่นๆ	3.42	.515		
	นวก.การเงิน	3.88	.835		
	จนท.ปค.	3.47	.650		
เงินเดือน					
เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีวิต	ปลัดอำเภอ	3.73	.823	2.417	*.068
	นิติกร/อื่นๆ	3.42	.515		
	นวก.การเงิน	4.13	.354		
	จนท.ปค.	3.52	.701		

เงินเดือน	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	ปลัดอำเภอ	3.65	.781	.707	.549
	นิติกร/อื่นๆ	3.58	.515		
	นวก.การเงิน	3.88	.641		
	จนท.ปค.	3.52	.813		
ท่านได้รับสวัสดิการ เงินพิเศษ มีการประกันและความคุ้มครองความเสี่ยงในการทำงานมากอยู่แล้ว	ปลัดอำเภอ	3.59	.714	1.835	.142
	นิติกร/อื่นๆ	3.25	.452		
	นวก.การเงิน	4.00	.756		
	จนท.ปค.	3.58	.720		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเงินเดือน ในเรื่อง เงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.417$, $Sig = .068$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตำแหน่งกับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย และความเป็นอยู่ส่วนตัว

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ปลัดอำเภอ	3.15	1.012	4.052	** .008
	นิติกร/อื่นๆ	3.42	.669		
	นวก.การเงิน	3.88	.991		
	จนท.ปค.	3.57	.563		

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก	ปลัดอำเภอ	3.50	.928	.698	.555
	นิติกร/อื่นๆ	3.67	.492		
	นวก.การเงิน	3.88	.835		
	จนท.ปลค.	3.60	.643		
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก	ปลัดอำเภอ	3.57	.781	.200	.896
	นิติกร/อื่นๆ	3.50	.674		
	นวก.การเงิน	3.75	1.165		
	จนท.ปลค.	3.60	.694		
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว	ปลัดอำเภอ	3.22	1.130	1.746	.159
	นิติกร/อื่นๆ	3.33	.778		
	นวก.การเงิน	3.63	1.061		
	จนท.ปลค.	3.58	.926		
ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก	ปลัดอำเภอ	3.78	.862	.366	.778
	นิติกร/อื่นๆ	3.58	.669		
	นวก.การเงิน	3.88	.641		
	จนท.ปลค.	3.72	.585		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.052$, $Sig = .008$) ส่วนเรื่องอื่นๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับตำแหน่ง

ทัศนคติ	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีการเยี่ยมชมประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา	ปลัดอำเภอ	3.87	.691	2.818	*.040
	นิติกร/อื่นๆ	3.33	.492		
	นวก.การเงิน	3.88	.835		
	จนท.ปค.	3.68	.651		
ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของท่านเองได้อย่างไม่มีปัญหา	ปลัดอำเภอ	3.99	.750	1.908	.130
	นิติกร/อื่นๆ	3.58	.669		
	นวก.การเงิน	3.50	1.414		
	จนท.ปค.	3.82	.833		
ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่เล็กน้อยเพียงใด	ปลัดอำเภอ	3.99	.640	1.392	.247
	นิติกร/อื่นๆ	3.67	.651		
	นวก.การเงิน	3.75	1.035		
	จนท.ปค.	3.87	.566		
ท่านเคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนกรบิอาร์เอ็น	ปลัดอำเภอ	3.63	.929	1.721	.164
	นิติกร/อื่นๆ	3.58	.793		
	นวก.การเงิน	3.75	.707		
	จนท.ปค.	3.32	.911		
ท่านให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนกรบิอาร์เอ็นพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขมกน้อยเพียงใด	ปลัดอำเภอ	3.63	.929	1.836	.142
	นิติกร/อื่นๆ	3.33	.492		
	นวก.การเงิน	3.63	.916		
	จนท.ปค.	3.32	.854		
ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่สถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมกน้อยเพียงใด	ปลัดอำเภอ	3.49	.886	.586	.625
	นิติกร/อื่นๆ	3.50	.674		
	นวก.การเงิน	3.63	.916		
	จนท.ปค.	3.33	.795		

ทัศนคติ	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีความคาดหวังกับรัฐบาล ปัจจุบันในการแก้ไข สถานการณ์ในพื้นที่ที่มากน้อย เพียงใด	ปลัดอำเภอ	3.14	1.222	2.086	.104
	นิติกร/อื่นๆ	2.75	.965		
	นวก.การเงิน	3.63	.916		
	จนท.ปค.	3.42	.696		
ท่านสนับสนุนการใช้การ พูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไข ปัญหามากน้อยเพียงใด	ปลัดอำเภอ	3.76	.942	3.175	*.025
	นิติกร/อื่นๆ	3.25	.866		
	นวก.การเงิน	3.63	1.061		
	จนท.ปค.	3.37	.780		
ท่านมีความเชื่อมั่นมากน้อย เพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ ดำเนินการอยู่ขณะนี้ แก้ปัญหาได้	ปลัดอำเภอ	3.58	1.120	3.204	*.025
	นิติกร/อื่นๆ	2.75	.866		
	นวก.การเงิน	3.38	1.061		
	จนท.ปค.	3.28	.715		
ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้ มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด	ปลัดอำเภอ	3.11	1.008	.446	.721
	นิติกร/อื่นๆ	3.00	1.044		
	นวก.การเงิน	3.38	1.302		
	จนท.ปค.	3.23	.789		
ท่านมีความคาดหวังมากน้อย เพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลง สันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปี ข้างหน้า	ปลัดอำเภอ	3.11	1.008	.446	.721
	นิติกร/อื่นๆ	3.00	1.044		
	นวก.การเงิน	3.38	1.302		
	จนท.ปค.	3.23	.789		
แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษ และการก่อความไม่สงบ แต่ท่าน เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ ความร่วมมือกับทางราชการใน การป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด	ปลัดอำเภอ	3.63	1.063	1.253	.292
	นิติกร/อื่นๆ	3.17	1.115		
	นวก.การเงิน	4.00	.756		
	จนท.ปค.	3.67	.877		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ในเรื่อง มีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.818$, $Sig = .040$) เรื่องสนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามากน้อยเพียงใด ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.175$, $Sig = .025$) เรื่อง มีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใด ว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้ ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.58 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.204$, $Sig = .025$) ส่วนเรื่องอื่นๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับตำแหน่ง

ทัศนคติ	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด	ปลัดอำเภอ	0.32	.469	.952	.417
	นิติกร/อื่นๆ	0.17	.389		
	นวก.การเงิน	0.25	.463		
	จนท.ปค.	0.22	.415		
มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น	ปลัดอำเภอ	0.36	.482	1.758	.157
	นิติกร/อื่นๆ	0.08	.289		
	นวก.การเงิน	0.38	.518		
	จนท.ปค.	0.25	.437		
ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	ปลัดอำเภอ	0.72	.453	.431	.731
	นิติกร/อื่นๆ	0.83	.389		
	นวก.การเงิน	0.63	.518		
	จนท.ปค.	0.75	.437		

ทัศนคติ	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น	ปลัดอำเภอ	0.48	.502	2.771	*.043
	นิติกร/อื่นๆ	0.08	.289		
	นวก.การเงิน	0.50	.535		
	จนท.ปค.	0.37	.486		
ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษาวัดวัฒนธรรม	ปลัดอำเภอ	0.27	.448	1.887	.133
	นิติกร/อื่นๆ	0.00	0.000		
	นวก.การเงิน	0.25	.463		
	จนท.ปค.	0.33	.475		
จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด	ปลัดอำเภอ	0.38	.487	1.913	.129
	นิติกร/อื่นๆ	0.67	.492		
	นวก.การเงิน	0.50	.535		
	จนท.ปค.	0.32	.469		
ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี	ปลัดอำเภอ	0.16	.369	1.425	.237
	นิติกร/อื่นๆ	.08	.289		
	นวก.การเงิน	0.25	.463		
	จนท.ปค.	0.07	.252		
แก้ปัญหาหาเสาเสพติด	ปลัดอำเภอ	0.77	.420	1.019	.386
	นิติกร/อื่นๆ	0.75	.452		
	นวก.การเงิน	0.50	.535		
	จนท.ปค.	0.77	.427		
แก้ปัญหาหากลุ่มอิทธิพลค้าของเถื่อน	ปลัดอำเภอ	.37	.485	3.776	*.012
	นิติกร/อื่นๆ	.83	.389		
	นวก.การเงิน	.25	.463		
	จนท.ปค.	.37	.486		
บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม	ปลัดอำเภอ	.57	.498	.419	.739
	นิติกร/อื่นๆ	.67	.492		
	นวก.การเงิน	.50	.535		
	จนท.ปค.	.63	.486		

ทัศนคติ	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	f	sig
เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้าน มาร่วมพัฒนาประเทศ	ปลัดอำเภอ	.20	.400	1.026	.382
	นิติกร/อื่นๆ	0.00	0.000		
	นวก.การเงิน	.25	.463		
	จนท.ปล.	.18	.390		
เชี่ยวชาญผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วย ความเป็นธรรม	ปลัดอำเภอ	.18	.385	8.944	*.000
	นิติกร/อื่นๆ	.75	.452		
	นวก.การเงิน	.38	.518		
	จนท.ปล.	.43	.500		
รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการ ทำงานและติดต่อราชการ	ปลัดอำเภอ	.05	.213	2.725	*.046
	นิติกร/อื่นๆ	0.00	0.000		
	นวก.การเงิน	.25	.463		
	จนท.ปล.	.13	.343		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่องปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = .50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.771$, $Sig = .043$) เรื่อง แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้าของเถื่อน ซึ่งตำแหน่งนิติกร/อื่นๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = .83 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($F = 3.776$, $Sig = .012$) เรื่อง เชี่ยวชาญผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความ เป็นธรรม ซึ่งตำแหน่งนิติกร/อื่นๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.7 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 8.944$, $Sig = .000$) และ เรื่องรับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงาน และติดต่อราชการ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = .25 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.725$, $Sig = .046$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ศาสนากับความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับ

ความสำเร็จในการทำงาน	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.98	.676	.111	.740
	อิสลาม	3.95	.549		
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.85	.860	1.541	.216
	อิสลาม	3.71	.605		
ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.62	.922	.000	.986
	อิสลาม	3.62	.875		
การได้รับการยอมรับ					
การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.60	.669	.224	.637
	อิสลาม	3.64	.669		
ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.72	.640	.077	.782
	อิสลาม	3.74	.621		
ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย ยอมรับการมีส่วนร่วมมาก	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.95	.723	.075	.785
	อิสลาม	3.92	.665		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแลเอาใจใส่ลูกน้องทุกคน	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.98	.676	.348	.556
	อิสลาม	4.05	.703		
เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	4.02	.537	.723	.396
	อิสลาม	3.94	.629		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับโดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ศาสนากับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.48	.725	2.523	.114
	อิสลาม	3.26	.956		
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.73	.778	4.081	*.045
	อิสลาม	3.48	.827		
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.43	.831	3.356	.069
	อิสลาม	3.65	.719		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามศาสนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก ซึ่ง ศาสนาพุทธ, คริสต์, อื่นๆ มีความคิดเห็นมากกว่า=3.73 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($F=4.081, Sig=.045$) ส่วนเรื่องอื่นๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ศาสนากับสถานะของอาชีพ

สถานะของอาชีพ	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	4.07	.756	.787	.376
	อิสลาม	4.16	.612		
งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	4.20	.576	.354	.553
	อิสลาม	4.14	.629		

สถานะของอาชีพ	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
งานราชการที่ท่านทำได้รับการยก ย่องและความเชื่อถือจากประชาชน ในพื้นที่มาก	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	4.00	.759	.049	.825
	อิสลาม	3.98	.651		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามศาสนาที่แตกต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการ
ปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ศาสนากับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ส่วนตัว

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่ สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.48	.725	2.523	.114
	อิสลาม	3.26	.956		
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.73	.778	4.081	*.045
	อิสลาม	3.48	.827		
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการ เดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.43	.831	3.356	.069
	อิสลาม	3.65	.719		
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจาก ครอบครัว	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.17	1.137	3.029	.083
	อิสลาม	3.45	1.001		
ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มาก	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.72	.761	.199	.656
	อิสลาม	3.77	.761		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพการทำงาน มีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก ซึ่ง ศาสนาพุทธ,คริสต์,อื่นๆ มีความคิดเห็นมากกว่า=3.73 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.081$, $Sig = .045$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับศาสนา

ทัศนคติฯ	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.63	.780	3.815	*.052
	อิสลาม	3.84	.625		
ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของท่านเองได้อย่างไม่มีปัญหา	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.53	.999	18.285	**0.000
	อิสลาม	4.06	.649		
ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่มากน้อยเพียงใด	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.77	.722	5.154	*.024
	อิสลาม	3.99	.586		
ท่านเคยได้ยินข่าวการพุดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบิอาร์เอ็น	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.63	.802	1.085	.299
	อิสลาม	3.48	.961		
ท่านให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพุดคุยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.60	.906	.890	.347
	อิสลาม	3.47	.883		
ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าการสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	3.55	.723	1.339	.249
	อิสลาม	3.40	.895		

ทัศนคติฯ	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่มากนักน้อยเพียงใด	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.38	1.121	1.960	.163
	อิสลาม	3.15	1.028		
ท่านสนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามากนักน้อยเพียงใด	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.52	.873	.687	.408
	อิสลาม	3.63	.926		
ท่านมีความเชื่อมั่นมากนักน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.28	1.027	1.755	.187
	อิสลาม	3.19	.927		
ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากนักน้อยเพียงใด	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.08	1.013	.511	.476
	อิสลาม	3.19	.927		
ท่านมีความคาดหวังมากนักน้อยเพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลงสันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.18	1.112	.150	.699
	อิสลาม	3.25	.993		
แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด	พุทธ,คริสต์, อื่นๆ	3.45	.999	2.861	.092
	อิสลาม	3.71	.995		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เรื่องมีการเชื่อมโยงประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่ง ศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.815$, $Sig = .052$) เรื่อง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา ซึ่งศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.06 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

($F = 18.285$, $Sig = .000$) เรื่อง สามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด ซึ่งศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.99 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.154$, $Sig = .024$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับศาสนา

ทัศนคติ	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.33	.475	1.553	.214
	อิสลาม	.25	.432		
มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.23	.427	2.231	.137
	อิสลาม	.34	.476		
ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.72	.454	.094	.760
	อิสลาม	.74	.441		
ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มาก	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.37	.486	1.004	.318
	อิสลาม	.44	.499		
ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษาวัฒนธรรม	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.23	.427	.738	.391
	อิสลาม	.29	.457		
จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.55	.502	11.150	** .001
	อิสลาม	.30	.461		
ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาดานี	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.08	.279	1.643	.202
	อิสลาม	.15	.359		
แก้ปัญหาหยาบเสพผิด	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.78	.415	.306	.581
	อิสลาม	.75	.437		
แก้ปัญหาหากลุ่มอิทธิพลค้าของเถื่อน	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.42	.497	.215	.643
	อิสลาม	.38	.488		
บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.47	.503	5.820	*.017
	อิสลาม	.65	.479		

ทัศนคติ	ศาสนา	\bar{X}	S.D	f	sig
เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้าน มาร่วมพัฒนาประเทศ	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.12	.324	2.601	.108
	อิสลาม	.21	.412		
เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วย ความเป็นธรรม	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.33	.475	.298	.586
	อิสลาม	.29	.457		
รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการ ทำงานและติดต่อราชการ	พุทธ,คริสต์,อื่นๆ	.10	.303	.444	.506
	อิสลาม	.07	.259		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่อง จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด ซึ่ง ศาสนาพุทธ, คริสต์, อื่น ๆ มีความคิดเห็นมากกว่า =55 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($F = 11.150$, $Sig = .001$) และเรื่อง บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ในกระบวนการยุติธรรม ซึ่ง ศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นมากกว่า =.65 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.820$, $Sig = .017$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสำเร็จในการทำงานกับภาษาที่ใช้ครัวเรือน

ความสำเร็จในการทำงาน	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้	ไทย/อื่น	3.97	.596	.231	.794
	มลายูถิ่น/กลาง	4.00	.550		
	ไทยผสมมลายู	3.91	.620		
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน	ไทย/อื่น	3.74	.760	.067	.935
	มลายูถิ่น/กลาง	3.76	.496		
	ไทยผสมมลายู	3.79	.690		

ความสำเร็จในการทำงาน	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ไทย/อื่น	3.58	.830	1.653	.194
	มลายูถิ่น/กลาง	3.47	1.134		
	ไทยผสมมลายู	3.81	.798		
การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ไทย/อื่น	3.67	.583	.635	.531
	มลายูถิ่น/กลาง	3.62	.604		
	ไทยผสมมลายู	3.55	.544		
ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ	ไทย/อื่น	3.69	.609	.780	.460
	มลายูถิ่น/กลาง	3.74	.751		
	ไทยผสมมลายู	3.83	.564		
ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย ยอมรับการมีส่วนร่วมมาก	ไทย/อื่น	3.88	.675	.971	.381
	มลายูถิ่น/กลาง	3.94	.814		
	ไทยผสมมลายู	4.04	.588		
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ลูกน้องทุกคน	ไทย/อื่น	3.95	.641	1.952	.145
	มลายูถิ่น/กลาง	4.03	.904		
	ไทยผสมมลายู	4.19	.613		
เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ	ไทย/อื่น	3.92	.549	.636	.531
	มลายูถิ่น/กลาง	3.97	.717		
	ไทยผสมมลายู	4.04	.624		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ภาษาในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสำเร็จในการทำงานกับภาษาที่ใช้ครัวเรือน

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ	ไทย/อื่น	3.83	.657	1.716	.183
	มลายูถิ่น/กลาง	3.71	.524		
	ไทยผสมมลายู	3.96	.550		
ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้ได้บังคับบัญชา	ไทย/อื่น	3.69	.670	.841	.433
	มลายูถิ่น/กลาง	3.56	.561		
	ไทยผสมมลายู	3.74	.642		
ท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา	ไทย/อื่น	3.89	.788	1.612	.202
	มลายูถิ่น/กลาง	3.76	.606		
	ไทยผสมมลายู	4.04	.550		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ภาษาในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสำเร็จในการทำงานกับสถานะของอาชีพ

สถานะของอาชีพ	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	ไทย/อื่น	4.13	.721	1.027	.360
	มลายูถิ่น/กลาง	4.00	.550		
	ไทยผสมมลายู	4.21	.587		

สถานะของอาชีพ	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	ไทย/อื่น	4.24	.628	5.582	** .004
	มลายูถิ่น/กลาง	3.85	.610		
	ไทยผสมมลายู	4.21	.508		
งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก	ไทย/อื่น	4.01	.700	.762	.468
	มลายูถิ่น/กลาง	3.85	.702		
	ไทยผสมมลายู	4.02	.642		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ภาษาในครัวเรือนที่ต่างกััน มีความคิดเห็นด้านสถานะของอาชีพ ในเรื่อง งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทย/อื่นๆ ในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 4.24 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.582$, $Sig = .004$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ระหว่างภาษาที่ใช้ในครัวเรือนกับสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ไทย/อื่น	3.23	.943	5.759	** .004
	มลายูถิ่น/กลาง	3.15	.958		
	ไทยผสมมลายู	3.70	.587		
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก	ไทย/อื่น	3.55	.784	4.169	* .017
	มลายูถิ่น/กลาง	3.26	1.053		
	ไทยผสมมลายู	3.79	.623		
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก	ไทย/อื่น	3.47	.773	2.981	* .053
	มลายูถิ่น/กลาง	3.79	.845		
	ไทยผสมมลายู	3.68	.629		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภาษาที่ใช้ในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.70 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.759$, $Sig = .004$) เรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.169$, $Sig = .017$) และเรื่อง สถานที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านมาก ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.981$, $Sig = .053$)

ตารางที่ 4.51 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ระหว่างภาษาที่ใช้ในครัวเรือนกับความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว	ไทย/อื่น	3.27	1.162	1.624	.200
	มลายูถิ่น/กลาง	3.32	1.121		
	ไทยผสมมลายู	3.60	.648		
ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก	ไทย/อื่น	3.64	.856	3.324	*.038
	มลายูถิ่น/กลาง	4.00	.603		
	ไทยผสมมลายู	3.83	.564		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภาษาที่ใช้ในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในเรื่อง มีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 4.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.324$, $Sig = .038$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภาษาที่ใช้ในครัวเรือน

ทัศนคติ	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา	ไทย/อื่น	3.69	.738	2.044	.133
	มลายูถิ่น/กลาง	3.88	.409		
	ไทยผสมมลายู	3.89	.699		
ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของท่านเองได้อย่างไม่มีปัญหา	ไทย/อื่น	3.73	.880	4.638	*.011
	มลายูถิ่น/กลาง	4.15	.657		
	ไทยผสมมลายู	4.04	.690		
ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด	ไทย/อื่น	3.84	.667	1.965	.143
	มลายูถิ่น/กลาง	4.03	.627		
	ไทยผสมมลายู	4.02	.571		
ท่านเคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบีอาร์เอ็น	ไทย/อื่น	3.67	.780	2.979	*.053
	มลายูถิ่น/กลาง	3.26	1.053		
	ไทยผสมมลายู	3.43	1.037		
ท่านให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด	ไทย/อื่น	3.61	.766	2.322	.101
	มลายูถิ่น/กลาง	3.24	1.156		
	ไทยผสมมลายู	3.49	.906		
ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าการสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด	ไทย/อื่น	3.47	.748	1.970	.142
	มลายูถิ่น/กลาง	3.21	1.067		
	ไทยผสมมลายู	3.57	.853		
ท่านมีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด	ไทย/อื่น	3.15	1.108	.920	.400
	มลายูถิ่น/กลาง	3.21	1.122		
	ไทยผสมมลายู	3.40	.901		
ท่านสนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามากน้อยเพียงใด	ไทย/อื่น	3.61	.956	.073	.930
	มลายูถิ่น/กลาง	3.62	.697		
	ไทยผสมมลายู	3.55	.951		

ทัศนคติ	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใด ว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการ อยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้	ไทย/อื่น	3.30	1.091	2.228	.111
	มลายูถิ่น/กลาง	3.68	.843		
	ไทยผสมมลายู	3.53	.881		
ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้ มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด	ไทย/อื่น	3.08	.937	4.240	*.016
	มลายูถิ่น/กลาง	2.94	1.043		
	ไทยผสมมลายู	3.49	.856		
ท่านมีความคาดหวังมากน้อย เพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลงสันติภาพ ในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า	ไทย/อื่น	3.11	1.068	2.842	.061
	มลายูถิ่น/กลาง	3.15	1.158		
	ไทยผสมมลายู	3.53	.776		
แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและ การก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็น ว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความ ร่วมมือกับทางราชการในการ ป้องกันโรคระบาด Covid 19 มาก น้อยเพียงใด	ไทย/อื่น	3.52	1.010	3.459	*.034
	มลายูถิ่น/กลาง	4.03	.758		
	ไทยผสมมลายู	3.57	1.078		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภาษาที่ใช้ในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ได้แก่ เรื่อง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 4.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.638$, $Sig = .011$) เรื่อง เคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบีอาร์เอ็น ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทย/อื่นในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.67 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.979$, $Sig = .053$) เรื่อง คิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่นในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.49 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.240$, $Sig = .016$) และเรื่อง แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการ

ในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลาง ในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า $= 4.03$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.459$, $Sig = .034$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภาษาที่ใช้ในครัวเรือน

ทัศนคติ	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด	ไทย/อื่น	.26	.439	2.310	.102
	มลายูถิ่น/กลาง	.18	.387		
	ไทยผสมมลายู	.38	.491		
มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น	ไทย/อื่น	.23	.422	3.951	*.021
	มลายูถิ่น/กลาง	.35	.485		
	ไทยผสมมลายู	.45	.503		
ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	ไทย/อื่น	.70	.458	.423	.656
	มลายูถิ่น/กลาง	.76	.431		
	ไทยผสมมลายู	.77	.428		
ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น	ไทย/อื่น	.38	.488	.839	.434
	มลายูถิ่น/กลาง	.50	.508		
	ไทยผสมมลายู	.45	.503		
ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษา วัฒนธรรม	ไทย/อื่น	.25	.434	4.424	*.013
	มลายูถิ่น/กลาง	.47	.507		
	ไทยผสมมลายู	.19	.398		
จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด	ไทย/อื่น	.50	.502	7.449	** .001
	มลายูถิ่น/กลาง	.18	.387		
	ไทยผสมมลายู	.28	.452		
ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี	ไทย/อื่น	.14	.352	1.316	.271
	มลายูถิ่น/กลาง	.18	.387		
	ไทยผสมมลายู	.06	.247		

ทัศนคติ	ภาษาครัวเรือน	\bar{X}	S.D	f	sig
แก้ปัญหาหาสาเหตุ	ไทย/อื่น	.76	.428	.361	.697
	มลายูถิ่น/กลาง	.71	.462		
	ไทยผสมมลายู	.79	.414		
แก้ปัญหาในกลุ่มอิทธิพลค้าของเถื่อน	ไทย/อื่น	.48	.502	3.673	*.027
	มลายูถิ่น/กลาง	.26	.448		
	ไทยผสมมลายู	.30	.462		
บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม	ไทย/อื่น	.59	.494	.847	.430
	มลายูถิ่น/กลาง	.68	.475		
	ไทยผสมมลายู	.53	.504		
เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วมพัฒนาประเทศ	ไทย/อื่น	.13	.342	3.182	*.044
	มลายูถิ่น/กลาง	.32	.475		
	ไทยผสมมลายู	.19	.398		
เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม	ไทย/อื่น	.30	.463	.264	.768
	มลายูถิ่น/กลาง	.26	.448		
	ไทยผสมมลายู	.34	.479		
รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงานและติดต่อราชการ	ไทย/อื่น	.07	.251	1.236	.293
	มลายูถิ่น/กลาง	.15	.359		
	ไทยผสมมลายู	.06	.247		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่อง มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูถิ่นในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .45 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.951, Sig = .021$) เรื่อง ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษา วัฒนธรรม ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .47 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.424, Sig = .013$) เรื่อง จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้

เยาวชนหลงผิด ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทย/อื่น ในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.449$, $Sig = .001$) เรื่อง แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค่าของเดือน ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทย/อื่น ในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .48 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.673$, $Sig = .027$) และเรื่อง เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วมพัฒนาประเทศ ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .32 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.182$, $Sig = .044$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ระหว่างความสำเร็จในการทำงานกับภูมิลำเนา

ความสำเร็จในการทำงาน	ภูมิลำเนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้	3 จชต.	3.96	.619	.009	.923
	ภาคอื่นๆ	3.97	.538		
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3 จชต.	3.78	.708	.374	.542
	ภาคอื่นๆ	3.71	.682		
ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	3 จชต.	3.74	.857	7.026	** .009
	ภาคอื่นๆ	3.38	.906		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.74 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.026$, $Sig = .009$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชากับภูมิลำเนา

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ภูมิลำเนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาให้คำแนะนำ	3 จชต.	3.82	.614	.299	.585
	ภาคอื่นๆ	3.87	.609		
ท่านมีโอกาสดำเนินปะสังสรรค์กันนอกเวลา งานกับผู้ได้บังคับบัญชา	3 จชต.	3.63	.618	1.647	.201
	ภาคอื่นๆ	3.76	.689		
ท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการ ทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา	3 จชต.	3.93	.597	.732	.393
	ภาคอื่นๆ	3.84	.884		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สถานะของอาชีพกับภูมิลำเนา

สถานะของอาชีพ	ภูมิลำเนา	\bar{X}	S.D	f	sig
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจาก สังคม	3 จชต.	4.09	.640	1.304	.255
	ภาคอื่นๆ	4.21	.699		
งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจใน ตนเอง	3 จชต.	4.08	.595	6.396	*.012
	ภาคอื่นๆ	4.32	.618		
งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและ ความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก	3 จชต.	3.97	.664	.207	.650
	ภาคอื่นๆ	4.02	.729		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสถานะของอาชีพ ในเรื่อง งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ภาคอื่นๆ มีความคิดเห็นมากกว่า =4.32 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($F = 6.396$, $Sig = .012$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด กรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ ส่วนตัวกับภูมิลำเนา

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	ภูมิลำเนา	\bar{X}	S.D	f	sig
	1				
สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	3 จชต.	3.46	.803	8.008	*.005
	ภาคอื่นๆ	3.08	1.005		
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก	3 จชต.	3.62	.835	1.881	.172
	ภาคอื่นๆ	3.44	.778		
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการ เดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก	3 จชต.	3.71	.721	10.567	**0.001
	ภาคอื่นๆ	3.33	.783		
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจาก ครอบครัว	3 จชต.	3.61	.884	22.830	*.000
	ภาคอื่นๆ	2.87	1.184		
ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก	3 จชต.	3.84	.658	4.610	*.033
	ภาคอื่นๆ	3.59	.909		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่อง สภาพการปฏิบัติงาน ของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า =3.46 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 8.008$, $Sig = .005$) เรื่อง สถานที่ทำงานมีความสะดวก

ในการเดินทางไปกลับจากบ้านมาก ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดเห็นมากกว่า =3.71 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 10.567$, $Sig = .001$) เรื่องสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก มีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เรื่อง สถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวมาก ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า =3.61 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 22.833$, $Sig = .000$) และเรื่อง มีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า =3.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.610$, $Sig = .033$)

ตารางที่ 4.58 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภูมิลำเนาเกิด

ทัศนคติ	ภูมิลำเนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีการเยี่ยมชมประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา	3 จชต.	3.83	.649	2.373	.125
	ภาคอื่นๆ	3.67	.741		
ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของท่านเองได้อย่างไม่มีปัญหา	3 จชต.	3.97	.799	3.589	.060
	ภาคอื่นๆ	3.73	.827		
ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด	3 จชต.	3.95	.663	.900	.344
	ภาคอื่นๆ	3.86	.592		
ท่านเคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบีอาร์เอ็น	3 จชต.	3.50	1.011	.573	.450
	ภาคอื่นๆ	3.60	.685		
ท่านให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด	3 จชต.	3.40	.956	5.947	*.016
	ภาคอื่นๆ	3.73	.700		
ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด	3 จชต.	3.43	.860	.119	.730
	ภาคอื่นๆ	3.48	.820		

ทัศนคติ	ภูมิลำเนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่มากน้อยเพียงใด	3 เขต.	3.25	.997	.221	.639
	ภาคอื่นๆ	3.17	1.185		
ท่านสนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา มากน้อยเพียงใด	3 เขต.	3.52	.843	2.592	.109
	ภาคอื่นๆ	3.75	1.015		
ท่านมีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการ อยู่ขณะนี้ จะแก้ปัญหาได้	3 เขต.	3.41	.966	.036	.849
	ภาคอื่นๆ	3.44	1.089		
ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้า มากน้อยเพียงใด	3 เขต.	3.16	.987	.018	.894
	ภาคอื่นๆ	3.14	.895		
ท่านมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลงสันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า	3 เขต.	3.27	1.041	.616	.434
	ภาคอื่นๆ	3.14	1.014		
แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด	3 เขต.	3.58	1.032		
	ภาคอื่นๆ	3.73	.937	.972	.325

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่อง การให้ความสนใจติดตามข่าว กระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ภาคอื่นๆ มีความคิดเห็นมากกว่า =3.73 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.947$, $Sig = .016$) ส่วนเรื่องอื่นๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภูมิลำเนาเกิด

ทัศนคติ	ภูมิลำเนา	\bar{X}	S.D	f	sig
ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด	3 จชต.	.24	.431	1.671	.198
	ภาคอื่นๆ	.33	.475		
มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น	3 จชต.	.28	.453	.814	.368
	ภาคอื่นๆ	.35	.481		
ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	3 จชต.	.76	.426	2.018	.157
	ภาคอื่นๆ	.67	.475		
ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น	3 จชต.	.41	.493	.244	.622
	ภาคอื่นๆ	.44	.501		
ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษาวัฒนธรรม	3 จชต.	.26	.441	.356	.551
	ภาคอื่นๆ	.30	.463		
จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด	3 จชต.	.31	.464	8.431	*.004
	ภาคอื่นๆ	.52	.503		
ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี	3 จชต.	.11	.309	1.758	.186
	ภาคอื่นๆ	.17	.383		
แก้ปัญหาหาสาเหตุ	3 จชต.	.79	.410	1.847	.176
	ภาคอื่นๆ	.70	.463		
แก้ปัญหาหากลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อน	3 จชต.	.43	.497	2.251	.135
	ภาคอื่นๆ	.32	.469		
บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม	3 จชต.	.59	.493	.007	.936
	ภาคอื่นๆ	.59	.496		

ทัศนคติ	ภูมิภาค	\bar{X}	S.D	f	sig
เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้าน มาร่วมพัฒนาประเทศ	3 จชต.	.18	.385	.037	.847
	ภาคอื่นๆ	.19	.396		
เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความ เป็นธรรม	3 จชต.	.39	.490	12.685	*.000
	ภาคอื่นๆ	.14	.353		
รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงาน และติดต่อราชการ	3 จชต.	.09	.287	.375	.541
	ภาคอื่นๆ	.06	.246		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเกิดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่อง เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า =.39 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 12.685$, $Sig = .000$) เรื่อง จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ภาคอื่น ๆ มีความคิดเห็นมากกว่า =.52 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 8.431$, $Sig = .004$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสำเร็จในการทำงานกับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้	ก.บห.ปค.	4.12	.545	3.753	** .006
	ก.คม.	3.84	.520		
	ก.ทะเลเบียนฯ	4.09	.570		
	ก.การเงิน	3.73	.786		
	อื่นๆ	3.74	.631		

ความสำเร็จในการทำงาน	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่าน ยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	ก.บห.ปก.	3.75	.708	.864	.487
	ก.ค.ม.	3.67	.522		
	ก.ทะเบียนฯ	3.94	.547		
	ก.การเงิน	3.64	.809		
	อื่นๆ	3.74	.965		
ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	ก.บห.ปก.	3.74	.957	3.522	** .009
	ก.ค.ม.	3.22	1.020		
	ก.ทะเบียนฯ	3.88	.729		
	ก.การเงิน	3.55	.522		
	อื่นๆ	3.68	.599		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาดังไว้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครองมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.753$, $Sig = .006$) เรื่องไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.522$, $Sig = .009$) ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	งาน รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
งานที่ท่านทำไม่มีความกดดัน หรือไม่มีความหวาดระแวงในการปฏิบัติงานในพื้นที่	ก.บห.ปค.	3.58	.827	3.287	.*012
	ก.คม.	3.67	.739		
	ก.ทะเบียนฯ	3.91	.793		
	ก.การเงิน	3.36	.505		
	อื่นๆ	4.06	.680		
งานที่ท่านอยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ	ก.บห.ปค.	3.91	.605		
	ก.คม.	3.44	.967	5.307	** .000
	ก.ทะเบียนฯ	4.18	.673		
	ก.การเงิน	3.73	.467		
	อื่นๆ	3.68	.791		
งานที่ท่านทำน่าสนุกและไม่เบื่อในการทำงานเลย	ก.บห.ปค.	3.83	.675	2.029	.092
	ก.คม.	3.53	.625		
	ก.ทะเบียนฯ	3.88	.640		
	ก.การเงิน	3.64	.505		
	อื่นๆ	3.68	.653		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.18 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.307$, $Sig = .000$) เรื่อง งานที่ท่านไม่มีความกดดัน หรือไม่มีความหวาดระแวงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานอื่น ๆ มีความคิดเห็นมากกว่า = 4.06 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.287$, $Sig = .012$) ส่วนเรื่องงานที่ท่านทำน่าสนุกและไม่เบื่อในการทำงานเลย มีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความก้าวหน้าที่กับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน

ความก้าวหน้า	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ก.บห.ปค.	3.69	.635	.163	.957
	ก.คม.	3.58	.917		
	ก.ทะเบียนฯ	3.65	.981		
	ก.การเงิน	3.73	.647		
	อื่นๆ	3.61	.955		
ท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	ก.บห.ปค.	3.28	.910	.717	.581
	ก.คม.	3.00	.853		
	ก.ทะเบียนฯ	3.21	.978		
	ก.การเงิน	3.27	.647		
	อื่นๆ	3.13	.846		
ท่านมีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในสายงานของท่านมาก	ก.บห.ปค.	3.43	.901	7.026	** .000
	ก.คม.	4.09	.514		
	ก.ทะเบียนฯ	3.53	.662		
	ก.การเงิน	3.18	.405		
	อื่นๆ	3.48	.769		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า ในเรื่อง มีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพในสายงานของท่านมาก ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคงมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.026$, $Sig = .000$) ส่วนเรื่อง มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และ มีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชากับความรับผิดชอบ ในกลุ่มงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	งาน รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาให้คำแนะนำ	ก.บห.ปค.	3.98	.515	3.692	** .006
	ก.ค.ม.	3.82	.614		
	ก.ทะเบียนฯ	3.85	.558		
	ก.การเงิน	3.27	.647		
	อื่นๆ	3.74	.729		
ท่านมีโอกาสดำเนินการปะสังสรรค์กันนอกเวลา งานกับผู้ได้บังคับบัญชา	ก.บห.ปค.	3.63	.675	1.004	.407
	ก.ค.ม.	3.82	.650		
	ก.ทะเบียนฯ	3.68	.589		
	ก.การเงิน	3.45	.522		
	อื่นๆ	3.65	.661		
ท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการ ทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา	ก.บห.ปค.	3.95	.623	1.523	.197
	ก.ค.ม.	3.71	.757		
	ก.ทะเบียนฯ	3.88	.844		
	ก.การเงิน	3.91	.539		
	อื่นๆ	4.10	.651		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่อง ใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.692$, $Sig = .006$) ส่วนเรื่อง มีโอกาสดำเนินการปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้ได้บังคับบัญชา และเรื่อง ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สถานะของอาชีพกับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน

สถานะของอาชีพ	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	ก.บ.พ.ค.	4.28	.650	2.640	*.035
	ก.ค.ม.	3.98	.583		
	ก.ทะเบียนฯ	4.21	.641		
	ก.การเงิน	3.73	.647		
	อื่นๆ	4.10	.746		
งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	ก.บ.พ.ค.	4.25	.662	.988	.415
	ก.ค.ม.	4.11	.682		
	ก.ทะเบียนฯ	4.21	.479		
	ก.การเงิน	3.91	.539		
	อื่นๆ	4.10	.539		
งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก	ก.บ.พ.ค.	4.14	.768	2.869	*.025
	ก.ค.ม.	3.89	.611		
	ก.ทะเบียนฯ	4.03	.577		
	ก.การเงิน	3.45	.522		
	อื่นๆ	3.94	.680		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสถานะของอาชีพ ในเรื่อง งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครองมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.14 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.869$, $Sig = .025$) เรื่อง งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครองมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.28 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.640$, $Sig = .035$) ส่วนเรื่องงานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย และความเป็นอยู่ส่วนตัวกับความรับผิดชอบในกลุ่มงาน

สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ก.บห.ปค.	3.38	.700	2.775	*.029
	ก.ค.ม.	2.98	1.196		
	ก.ทะเบียนฯ	3.59	.609		
	ก.การเงิน	3.36	.674		
	อื่นๆ	3.45	.961		
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก	ก.บห.ปค.	3.58	.705	1.482	.209
	ก.ค.ม.	3.38	1.173		
	ก.ทะเบียนฯ	3.68	.589		
	ก.การเงิน	3.27	.467		
	อื่นๆ	3.74	.682		
สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก	ก.บห.ปค.	3.58	.705	2.091	.084
	ก.ค.ม.	3.80	.757		
	ก.ทะเบียนฯ	3.56	.746		
	ก.การเงิน	3.18	.751		
	อื่นๆ	3.42	.848		
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว	ก.บห.ปค.	3.32	1.200	.198	.939
	ก.ค.ม.	3.44	1.035		
	ก.ทะเบียนฯ	3.41	.925		
	ก.การเงิน	3.18	.603		
	อื่นๆ	3.32	1.045		

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว	ก.บห.ปค.	3.85	.734	1.399	.236
	ก.คณ.	3.73	.780		
	ก.ทะเบียนฯ	3.85	.702		
	ก.การเงิน	3.36	.505		
	อื่นๆ	3.61	.882		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.59 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.775$, $Sig = .029$) ส่วนเรื่องสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก และเรื่อง สถานที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับกลุ่มงานที่รับผิดชอบ

ทัศนคติ	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา	ก.บห.ปค.	3.88	.545	3.985	*.004
	ก.คณ.	4.00	.564		
	ก.ทะเบียนฯ	3.62	.779		
	ก.การเงิน	3.45	.522		
	อื่นๆ	3.52	.890		

ทัศนคติ	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรม ศาสนาในพื้นที่ของท่านเองได้ อย่างไม่มีปัญหา	ก.บห.ปค.	4.08	.539	4.848	**.001
	ก.ค.ม.	4.07	.654		
	ก.ทะเบียนฯ	3.82	1.058		
	ก.การเงิน	3.45	.688		
	อื่นๆ	3.45	1.028		
ท่านสามารถร่วมมือกับผู้นำ ศาสนาในพื้นที่มากน้อยเพียงใด	ก.บห.ปค.	3.98	.545	4.361	**.002
	ก.ค.ม.	3.98	.783		
	ก.ทะเบียนฯ	3.88	.409		
	ก.การเงิน	3.18	.603		
	อื่นๆ	4.00	.683		
ท่านเคยได้ยินข่าวการพุดคุย สันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาล กับกระบวนการบิอาร์เอ็น	ก.บห.ปค.	3.51	.904	.955	.434
	ก.ค.ม.	3.36	1.111		
	ก.ทะเบียนฯ	3.71	.760		
	ก.การเงิน	3.45	.688		
	อื่นๆ	3.68	.832		
ท่านให้ความสนใจติดตามข่าว กระบวนการพุดคุยสันติภาพ/สันติ สุขมากน้อยเพียงใด	ก.บห.ปค.	3.57	.918	.943	.441
	ก.ค.ม.	3.47	1.014		
	ก.ทะเบียนฯ	3.65	.774		
	ก.การเงิน	3.09	.701		
	อื่นๆ	3.45	.810		
ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่ สถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลง ในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด	ก.บห.ปค.	3.57	.706	.823	.512
	ก.ค.ม.	3.44	.990		
	ก.ทะเบียนฯ	3.32	.878		
	ก.การเงิน	3.55	.820		
	อื่นๆ	3.29	.864		

ทัศนคติ	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
ท่านมีความคาดหวังกับรัฐบาล ปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ ในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด	ก.บห.ปค.	3.40	.932	4.062	**.004
	ก.คม.	2.71	1.218		
	ก.ทะเบียนฯ	3.53	.929		
	ก.การเงิน	3.18	.982		
	อื่นๆ	3.29	1.039		
ท่านสนับสนุนการใช้การพูดคุย/ เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามาก น้อยเพียงใด	ก.บห.ปค.	3.63	.802	.076	.990
	ก.คม.	3.62	.886		
	ก.ทะเบียนฯ	3.56	1.021		
	ก.การเงิน	3.55	.688		
	อื่นๆ	3.55	1.121		
ท่านมีความเชื่อมั่นมากน้อย เพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ ดำเนินการ อยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหา ได้	ก.บห.ปค.	3.37	.876	1.558	.187
	ก.คม.	3.62	1.193		
	ก.ทะเบียนฯ	3.50	1.022		
	ก.การเงิน	2.82	.874		
	อื่นๆ	3.39	.955		
ท่านคิดว่าการพูดคุยขณะนี้ มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด	ก.บห.ปค.	3.23	.862	1.864	.119
	ก.คม.	2.87	1.036		
	ก.ทะเบียนฯ	3.41	.892		
	ก.การเงิน	3.00	1.095		
	อื่นๆ	3.19	.980		
ท่านมีความคาดหวังมากน้อย เพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลง สันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า	ก.บห.ปค.	3.26	1.004	1.725	.146
	ก.คม.	2.98	1.055		
	ก.ทะเบียนฯ	3.53	.896		
	ก.การเงิน	2.91	.944		
	อื่นๆ	3.29	1.160		

ทัศนคติ	งานรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	f	sig
แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด	ก.บ.พ.ก.	3.66	.889	1.409	.233

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มงานที่รับผิดชอบ ในเรื่อง มีการเยี่ยมชมประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคง มีความคิดเห็นมากกว่า = 4.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.985$, $Sig = .004$) เรื่อง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีความคิดเห็นมากกว่า = 4.08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.848$, $Sig = .001$) เรื่อง สามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่มากน้อยเพียงใด ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคงมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.361$, $Sig = .002$) เรื่อง มีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่มากน้อยเพียงใด ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.53 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.062$, $Sig = .004$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67 ผลการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับกลุ่มงานที่รับผิดชอบ

ทัศนคติ	กลุ่มงาน	\bar{X}	S.D	f	sig
ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด	ก.บห.ปค.	.29	.458	2.085	.085
	ก.คม.	.16	.367		
	ก.ทะเบียนฯ	.35	.485		
	ก.การเงิน	.09	.302		
	อื่นๆ	.39	.495		
มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น	ก.บห.ปค.	.32	.471	.328	.859
	ก.คม.	.29	.458		
	ก.ทะเบียนฯ	.35	.485		
	ก.การเงิน	.18	.405		
	อื่นๆ	.29	.461		
ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	ก.บห.ปค.	.65	.482	2.646	*.035
	ก.คม.	.87	.344		
	ก.ทะเบียนฯ	.82	.387		
	ก.การเงิน	.73	.467		
	อื่นๆ	.61	.495		
ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น	ก.บห.ปค.	.37	.486	1.461	.216
	ก.คม.	.51	.506		
	ก.ทะเบียนฯ	.50	.508		
	ก.การเงิน	.18	.405		
	อื่นๆ	.39	.495		
ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษา วัฒนธรรม	ก.บห.ปค.	.26	.443	.652	.626
	ก.คม.	.31	.468		
	ก.ทะเบียนฯ	.21	.410		
	ก.การเงิน	.18	.405		
	อื่นๆ	.35	.486		

ทัศนคติ	กลุ่มงาน	\bar{X}	S.D	f	sig
จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด	ก.บห.ปค.	.38	.490	1.039	.389
	ก.คณ.	.33	.477		
	ก.ทะเบียนฯ	.29	.462		
	ก.การเงิน	.55	.522		
	อื่นๆ	.48	.508		
ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี	ก.บห.ปค.	.20	.403	2.379	*.053
	ก.คณ.	.04	.208		
	ก.ทะเบียนฯ	.06	.239		
	ก.การเงิน	.27	.467		
	อื่นๆ	.13	.341		
แก้ปัญหาฮาเซพติด	ก.บห.ปค.	.78	.414	1.132	.343
	ก.คณ.	.80	.405		
	ก.ทะเบียนฯ	.79	.410		
	ก.การเงิน	.73	.467		
	อื่นๆ	.61	.495		
แก้ปัญหาในกลุ่มอิทธิพลค้าของเถื่อน	ก.บห.ปค.	.42	.497	1.959	.103
	ก.คณ.	.38	.490		
	ก.ทะเบียนฯ	.38	.493		
	ก.การเงิน	.73	.467		
	อื่นๆ	.26	.445		
บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจ อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการ ยุติธรรม	ก.บห.ปค.	.48	.503	3.753	*.006
	ก.คณ.	.76	.435		
	ก.ทะเบียนฯ	.68	.475		
	ก.การเงิน	.27	.467		
	อื่นๆ	.61	.495		

ทัศนคติ	กลุ่มงาน	\bar{X}	S.D	f	sig
เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วมพัฒนาประเทศ	ก.บห.ปค.	.48	.503	1.302	.271
	ก.ค.ม.	.76	.435		
	ก.ทะเบียนฯ	.68	.475		
	ก.การเงิน	.27	.467		
	อื่นๆ	.61	.495		
เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม	ก.บห.ปค.	.22	.414	1.651	.163
	ก.ค.ม.	.24	.435		
	ก.ทะเบียนฯ	.06	.239		
	ก.การเงิน	.18	.405		
	อื่นๆ	.16	.374		
รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงานและติดต่อกับราชการ	ก.บห.ปค.	.29	.458	1.662	.161
	ก.ค.ม.	.31	.468		
	ก.ทะเบียนฯ	.24	.431		
	ก.การเงิน	.64	.505		
	อื่นๆ	.29	.461		

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่อง ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคงมีความคิดเห็นมากกว่า = .87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.646$, $Sig = .035$) เรื่อง ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นมากกว่า = .27 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.379$, $Sig = .053$) และเรื่อง บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคง มีความคิดเห็นมากกว่า = .76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.753$, $Sig = .006$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1.) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการปกครองที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี (2.) เพื่อศึกษาปัจจัยและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในจังหวัดปัตตานี จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (3.) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดปัตตานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี จำนวน 186 คน ตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t - test) และทดสอบค่าเอฟ (f - test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One - ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปในประเด็นผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 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 โดยมีความรับผิดชอบ ในกลุ่มบริหารงานปกครอง 34.9 ซึ่งกลุ่ม

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่ำกว่า 1 ปี และ 1 ปี – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.1

5.1.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ในด้านความสำเร็จ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ (=3.96) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงาน (=3.76) และไม่เคยมีปัญหาทักกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา (=3.62) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลเอาใจใส่ลูกน้องทุกคน (=4.03) เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ (=3.96) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย ยอมรับการมีส่วนร่วมมาก (3.93) ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ (=3.75) และการแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (=3.63) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่อยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ (=3.80) งานที่ทำไม่มีความกดดัน หรือไม่มีความหวาดระแวงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ (=3.73) และงานที่ทำน่าสนุกและไม่เบื่อในการทำงาน (=3.73) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่

ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบมาก (=3.74) สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีความสุข (=3.74) และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีความสุข (=3.70) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีโอกาสในการศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (=3.65) หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (=3.55) มีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในสายงานของท่านมาก (=3.46) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน (=3.17) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (=3.66) เงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (=3.61) และได้รับสวัสดิการ เงินพิเศษ มีการประกันและความคุ้มครองความเสี่ยงในการทำงานมากอยู่แล้ว (=3.59) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา (=3.90) ใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ (=3.84) และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้บังคับบัญชา (=3.68) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (=4.16) งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับยอมรับจากสังคม (=4.13) และงานราชการที่ทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก (=3.98) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (=4.05) สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (=4.03) และทำงานประสานงานกับหน่วยงานฝ่ายความมั่นคง ฝ่ายทหาร และตำรวจ มีการประสานงานได้เป็นอย่างดี (=3.91) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี 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) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านมาก (=3.58) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก (=3.56) และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (=3.33)

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก (=3.75) และสถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว (=3.36) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (=3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่ (=3.92) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ได้อย่างไม่มีปัญหา (=3.89) มีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา (=3.77) แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการ

ป้องกันโรคระบาด Covid 19 (=3.63) สนับสนุนการใช้การพูดคุย เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา (=3.60) เคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบิอาร์เอ็น (=3.53) ให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ สันติสุข (=3.51) ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี (=3.45) มีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้ (=3.42) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ในปีที่ผ่านมาท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด (=3.23) มีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดว่าจะเกิดข้อตกลงสันติภาพในพื้นที่อีก 5 ปีข้างหน้า (=3.23) คิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด (=3.16) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถ้าจะแก้ไขปัญหาคือความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว เรื่องอะไรที่จำเป็นต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง โดยรวมอยู่ที่ (=40) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรื่องที่ต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง พบว่า ลำดับที่ 1 ได้แก่ การแก้ปัญหาชายแดน (=76) ลำดับที่ 2 ได้แก่ ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ (=73) ลำดับที่ 3 ได้แก่ บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม (=59) ลำดับที่ 4 ได้แก่ ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น (=42) และลำดับที่ 5 ได้แก่ แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาเสพติด (=39) ตามลำดับ

5.1.3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านเพศ

เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความสำเร็จในการ ในเรื่อง ไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.445, p = .015$) ส่วนเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชารับสั่งไว้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน และด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่อง สภาพการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -1.934, p = .055$) สถานที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับ จากบ้านของมาก .05 ($t = 2.972, p = .003$) ส่วนเรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในเรื่อง สถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว และมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่าง

5.1.4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างประเภทเพศ พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทัศนคติเกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่อง สนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามากน้อยเพียงใด ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.78$ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($t = 2.886, p = .004$) เรื่อง มีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้ ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.63$ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($t = 3.038, p = .003$) ส่วนเรื่อง มีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ได้อย่างไม่มีปัญหา สามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่มากน้อยเพียงใด เคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สุหระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบีอาร์เอ็น ให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด ในปีที่ผ่านมารู้สึกว่าการสถานการณ์ในพื้นที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีมากน้อยเพียงใด มีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่มากน้อยเพียงใด คิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด และแม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบแต่เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างประเภทเพศ พบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทัศนคติเกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่อง 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 ($t = -3.234, p = .001$) ส่วนเรื่องใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษา วัฒนธรรม จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิดชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี แก้ปัญหา ยาเสพติด แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อน และบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วมพัฒนาประเทศ และ รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงานและติดต่อราชการ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรม การปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างประเภทตำแหน่งกับด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ในเรื่อง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.792, Sig = .011$) เรื่องผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.709, Sig = .013$) เรื่องเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.638, Sig = .051$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่อง การใส่ใจเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.910, Sig = .010$) เรื่องมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.057$, $Sig = .002$) ส่วนเรื่องไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ เรื่อง งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.28 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.941$, $Sig = .009$) เรื่อง งานราชการที่ทำให้ได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.718$, $Sig = .013$) ส่วนเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านเงินเดือน ในเรื่องเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 4.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.417$, $Sig = .068$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.052$, $Sig = .008$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.6 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่อง มีการเยี่ยมชมเขียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.88$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 2.818$, $Sig = .040$) เรื่องสนับสนุนการใช้การพูดคุย/เจรจาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามากน้อยเพียงใด ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.76$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 3.175$, $Sig = .025$) เรื่อง มีความเชื่อมั่นมากน้อยเพียงใดว่ากระบวนการพูดคุยที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้จะแก้ปัญหาได้ ซึ่งตำแหน่งปลัดอำเภอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.58$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 3.204$, $Sig = .025$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่องปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= .50$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 2.771$, $Sig = .043$) เรื่อง แก้ไขปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อน ซึ่งตำแหน่งนิติกร/อื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= .83$ มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $.05$ ($F = 3.776$, $Sig = .012$) เรื่อง เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม ซึ่งตำแหน่งนิติกร/อื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= 3.7$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 8.944$, $Sig = .000$) และ เรื่องรับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงาน และติดต่อราชการ ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติมากกว่า $= .25$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 2.725$, $Sig = .046$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.7 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทศาสนา

ตัวอย่างที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับโดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก ซึ่ง ศาสนาพุทธ, คริสต์, อื่นๆ มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.73 มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 ($F = 4.081$, $Sig = .045$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก ซึ่ง ศาสนาพุทธ, คริสต์, อื่น ๆ มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.73 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.081$, $Sig = .045$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.8 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทศาสนา

กลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เรื่องมีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่ที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่ง ศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.815$, $Sig = .052$) เรื่อง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา ซึ่งศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.06 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 18.285$, $Sig = .000$) เรื่อง สามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่มากน้อยเพียงใดซึ่งศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.06 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.154$, $Sig = .024$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตัวอย่างที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการแก้ไขปัญหาวรรณแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่อง จัดระเบียบแหล่งปมเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด ซึ่ง ศาสนาพุทธ, คริสต์, อื่น ๆ มีความคิดเห็นมากกว่า = 55 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($F = 11.150$, $Sig = .001$) และเรื่อง บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ในกระบวนการยุติธรรม ซึ่ง ศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นมากกว่า = 65 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.820$, $Sig = .017$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.9 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทภาษาที่ใช้ในครัวเรือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ภาษาในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

ตัวอย่างที่ใช้ภาษาในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ภาษาในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสถานะของอาชีพ ในเรื่อง งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทย/อื่น ๆ ในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 4.24 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.582$, $Sig = .004$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภาษาที่ใช้ในครัวเรือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.70 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.759$, $Sig = .004$) เรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.169$, $Sig = .017$) และเรื่อง สถานที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านมาก ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.981$, $Sig = .053$)

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภาษาที่ใช้ในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในเรื่อง มีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่มาก ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 4.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.324$, $Sig = .038$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.10 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทภาษาที่ใช้ ในครัวเรือน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภาษาที่ใช้ในครัวเรือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ได้แก่ เรื่อง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 4.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.638$, $Sig = .011$) เรื่อง เคยได้ยินข่าวการพูดคุยสันติภาพ/สันติสุขระหว่างรัฐบาลกับกระบวนการบีอาร์เอ็น ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทย/อื่นในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.67 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.979$, $Sig = .053$) เรื่อง คิดว่าการพูดคุยขณะนี้มีความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูถิ่นในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 3.49 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.240$, $Sig = .016$) และเรื่อง แม้ว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีสถานการณ์พิเศษและการก่อความไม่สงบ แต่ท่านเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ยังให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันโรคระบาด Covid 19 มากน้อยเพียงใด ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = 4.03 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.459$, $Sig = .034$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการแก้ไขปัญหาคความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่อง มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูถิ่นในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .45 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.951$, $Sig = .021$) เรื่อง ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษา วัฒนธรรม ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทยผสมมลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .47

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.424$, $Sig = .013$) เรื่อง จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทย/อื่น ในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.449$, $Sig = .001$) เรื่อง แก้ปัญหาในกลุ่มอิทธิพลค่าของเดือน ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษาไทย/อื่น ในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .48 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.673$, $Sig = .027$) และเรื่อง เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วมพัฒนาประเทศ ซึ่งข้าราชการที่พูดภาษามลายูถิ่น/กลางในครัวเรือนจะมีความคิดเห็นที่มากกว่า = .32 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.182$, $Sig = .044$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.11 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทภูมิลำเนา

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.74 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.026$, $Sig = .009$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในเรื่อง งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ภาคอื่น ๆ มีความคิดเห็นมากกว่า = 4.32 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.396$, $Sig = .012$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.46 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 8.008$, $Sig = .005$) เรื่อง สถานที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านมาก ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.71 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 10.567$, $Sig = .001$) เรื่อง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก มีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เรื่อง สถานที่ปฏิบัติงาน

ไม่ห่างไกลจากครอบครัวมาก ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดเห็นมากกว่า $=3.61$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 22.833$, $Sig = .000$) และเรื่อง มีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดเห็นมากกว่า $=3.84$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 4.610$, $Sig = .033$)

5.1.12 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่ จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติ ต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทภูมิลำเนา

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่อง การให้ความสนใจติดตามข่าวกระบวนการ พุศุคยสันติภาพ/สันติสุขมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ภาคอื่น ๆ มีความคิดเห็น มากกว่า $=3.73$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 5.947$, $Sig = .016$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวม มีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาเกิดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการแก้ไขปัญหาความรุนแรง ให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่อง เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นมากกว่า $=3.39$ มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 12.685$, $Sig = .000$) เรื่อง จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด ซึ่งข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ภาคอื่น ๆ มีความคิดเห็นมากกว่า $=3.52$ มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $.05$ ($F = 8.431$, $Sig = .004$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.13 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่ จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติต่อ สถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทความรับผิดชอบในกลุ่มงาน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครองมีความคิดเห็นมากกว่า $=4.12$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 3.753$, $Sig = .006$) เรื่อง ไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือ

ผู้บังคับบัญชา ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.522$, $Sig = .009$) ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.18 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.307$, $Sig = .000$) เรื่อง งานที่ทำไม่มีความกดดัน หรือไม่มีความหวาดระแวงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานอื่น ๆ มีความคิดเห็นมากกว่า = 4.06 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.287$, $Sig = .012$) ส่วนเรื่องงานที่ทำน่าสนุกและไม่เบื่อในการทำงานเลย มีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในเรื่อง ใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาให้คำแนะนำ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.692$, $Sig = .006$) ส่วนเรื่อง มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับผู้บังคับบัญชา และเรื่อง ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสถานะของอาชีพ ในเรื่อง งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครองมีความคิดเห็นมากกว่า = 4.14 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.869$, $Sig = .025$) เรื่อง งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีความคิดเห็นมากกว่า = 4.28 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.640$, $Sig = .035$) ส่วนเรื่องงานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของท่าน มีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.59 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.775$, $Sig = .029$) ส่วนเรื่องสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก และเรื่อง สถานที่ทำงานมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.14 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเภทความรับผิดชอบในกลุ่มงาน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มงานที่รับผิดชอบ ในเรื่อง มีการเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคง มีความคิดเห็นมากกว่า = 4.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.985$, $Sig = .004$) เรื่อง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมศาสนาในพื้นที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีความคิดเห็นมากกว่า = 4.08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.848$, $Sig = .001$) เรื่อง สามารถร่วมมือกับผู้นำศาสนาในพื้นที่มากขึ้นเพียงใด ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคง มีความคิดเห็นมากกว่า = 3.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.361$, $Sig = .002$) เรื่อง มีความคาดหวังกับรัฐบาลปัจจุบันในการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่มากขึ้นเพียงใด ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานทะเบียนและบัตรมีความคิดเห็นมากกว่า = 3.53 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.062$, $Sig = .004$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรับผิดชอบในกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการแก้ไขปัญหาความรุนแรง ให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ได้แก่ เรื่อง ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคง มีความคิดเห็นมากกว่า = .87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.646$, $Sig = .035$) เรื่อง ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นมากกว่า = .27 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.379$, $Sig = .053$) และเรื่อง บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งข้าราชการกลุ่มงานความมั่นคง มีความคิดเห็นมากกว่า = .76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.753$, $Sig = .006$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติที่ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลในมุมมองความสำเร็จของงาน

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ในด้านความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จ ในเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงาน และไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นทางสถิติ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ การศึกษาของขวัญชนก จีระกาญจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปัตตานี ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่าความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจากเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ ธ.ก.ส ปัตตานี ไม่ว่าจะปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งเกิดความภาคภูมิใจทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีความตั้งใจที่จะทำงานมากขึ้นในปีถัดๆไป คำชมเชย ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานต่าง ๆ ทั้งต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน อย่างเต็มที่

5.2.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลในมุมมองความมั่นคงปลอดภัย

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานของมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับจากบ้านมาก สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณล อุมaji (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตร นับถือศาสนาพุทธ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาก

5.2.3 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลในมุมมองด้านสถานะของอาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานีด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และงานราชการที่ทำได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก ภาคใต้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบัติ โยธาทิพย์ (2535) ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความสำคัญนัยทางสถิติ

5.2.4 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลรายด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวัฒน์ พลทามูล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอจังหวัดยะลา” พบว่า ปลัดอำเภอ จังหวัดยะลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานการศึกษาไปใช้ รายด้าน ดังนี้

จากการศึกษา พบว่าด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงาน และไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น กรมการปกครองควรส่งเสริมและเพื่อให้ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของกรมการปกครองในมิติอื่น ๆ เช่น ส่งประกวดผลงานข้าราชการระดับที่มีผลงานดีเด่นให้ขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งในสายระดับทั่วไป (เจ้าหน้าที่ปกครอง เสมียนตราอำเภอ และจังหวัด) เป็นต้น

ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษา พบว่าด้านความก้าวหน้า ข้าราชการมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง กรมการปกครองควรให้ความสำคัญ โดยให้ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองได้มีโอกาสในการพัฒนาการทำงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาดูงานในต่างประเทศ เป็นต้น

ด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย จากการศึกษา พบว่าด้านสภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรมการปกครอง ควรให้ความสำคัญในความประสงค์ของการขอเลือกพื้นที่บรรจุข้าราชการแต่ละครั้ง ควรให้ความสำคัญต่อความประสงค์ของการเลือกพื้นที่เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งทางความรู้สึกที่ไม่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว กรมการปกครองควรให้ความสำคัญในการพิจารณาคำสั่งย้ายในแต่ละครั้ง โดยเน้นถึงความจำเป็น ความเหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการมีกำลังใจที่ดีที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่อไป

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

ด้านทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษา พบว่าระดับทัศนคติต่อสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถ้าจะแก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ คือ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงในภาค 4 ส่วนหน้า และศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรให้ความสำคัญเรื่องที่เป็นต้องทำมากที่สุด ดังนี้ เรื่องการแก้ปัญหาเสาพืด ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่ให้ยั่งยืน บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม ควรปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่ และควรแก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาเสพติดอย่างเป็นจริงเป็นจัง

เรื่องการแก้ปัญหาเสาพืด ควรแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่ช่วงวัยของประชาชนในพื้นที่ ช่วงที่วัยที่เหมาะสมในการให้ความรู้เรื่องโทษยาเสพติด คือ ระดับช่วงการศึกษาระดับพื้นฐาน

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

เรื่องบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมตามหลักข้อกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ลดความรู้สึกคดต่อภาครัฐ

เรื่องควรปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่ ภาคการศึกษา อาจบรรจุในหลักสูตรทางการศึกษาเกี่ยวกับวิถีและวัฒนธรรม เช่น การสวมชุดวัฒนธรรมในวันศุกร์ โดยให้ครอบคลุมในพื้นที่ทั้งสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งโรงเรียนภาครัฐ และเอกชน

เรื่องแก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อนอย่างเป็นจริงเป็นจัง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปัญหาในเรื่องกลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อนอย่างจริงจัง แสดงถึงความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายไทย

บรรณานุกรม

อาซัน ดงนะเต็ง. “ความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ

กรณีศึกษาอาจารย์ มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”,
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อนุชิต เข้มยี่นง. 2557. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธร เมืองตราราด จังหวัดตราราด”, นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศณรินทร์ 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 จีระกาญจน์. 2559. “การศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและ สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปัตตานี ที่มีภูมิสำเนาานอกพื้นที่ปฏิบัติงาน”,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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

ดลมนรรัตน์ บากา และคณะ. 2549. “รายงานการวิจัย เรื่องทัศนคติของประชาชนต่อความไม่สงบ

ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, วิทยาลัยอิสลามศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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

วรดาณ์ รอดเอียด. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์”, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เรืองศักดิ์ ชื่นเจริญ. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บายฮิยะ เจ๊ะเต๊ะและชนิษฐา ชุสุข. 2548. “เหตุการณความไม่สงบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตันหยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี”, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมบัติ โยธาทิพย์และคณะ. 2554. “การพัฒนาการศึกษาเศรษฐกิจและสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในสถานการณ์ความไม่สงบ”, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี. 2560. “ความขัดแย้งชายแดนใต้ในรอบ 13 ปี:ความซับซ้อนของสนาม

ความรุนแรงและพลังของบทสนทนาสันติภาพปาตานี”, ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้
 สถาบันวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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

รัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ. 2554. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการกรมควบคุม โรคสำนักงานเลขาธิการกรม”, กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข.

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

วิญญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์. 2560. **พฤติกรรมองค์กร. คณะวิทยาการจัดการ.**
 สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุวรี ศิวะแพทย์. 2549. **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

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

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

ปรีชาพร วงศ์นุตร โรจน์. 2540. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า. 2563. **สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบ
 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ออนไลน์).** สืบค้นจาก : www.org.thaipbs.or.th
 [20 กุมภาพันธ์ 2563]

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

4. ระดับการศึกษา () 1. ต่ำกว่า ม.6/ปวช. () 2. อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.
 () 3. ปริญญาตรี () 4. สูงกว่าปริญญาตรี
5. จบการศึกษาด้าน () 1. รัฐศาสตร์/นิติศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์
 () 2. การเงินและบัญชี
 () 3. อื่นๆ.....
6. ภาษาใช้ในครัวเรือน () 1. ภาษาไทยกลาง () 2. ภาษามลายูกลาง
 () 3. ภาษาใต้ () 4. ภาษามลายูถิ่น
 () 5. ภาษาไทยผสมมลายู () 6. ภาษาอื่น ๆ.....
7. ภูมิลำเนาเกิด จังหวัด.....
8. ประเภทตำแหน่ง () 1. ปลัดอำเภอ () 2. นิติกร
 () 3. นักวิชาการเงินและบัญชี () 4. เจ้าหน้าที่ปกครอง
 () 5. อื่นๆ
9. ความรับผิดชอบในกลุ่มงาน/ฝ่าย
 () 1. กลุ่มงานบริหารงานปกครอง () 2. กลุ่มงานความมั่นคง
 () 3. กลุ่มงานทะเบียนและบัตร () 4. ฝ่ายการเงินและบัญชี
 () 5. อื่นๆ
10. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.....ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในพื้นที่ จังหวัดปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง / ที่ตรงกับความคิดเห็น ความหมายของค่าน้ำหนักคะแนนมีดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงระดับแรงจูงใจมากที่สุด คะแนน 4 หมายถึงระดับแรงจูงใจมาก
 คะแนน 3 หมายถึงระดับแรงจูงใจปานกลาง คะแนน 2 หมายถึงระดับแรงจูงใจน้อย
 คะแนน 1 หมายถึงระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ข้อ	ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการปกครอง ในพื้นที่จังหวัด ปัตตานี ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มา ก 4	ปาน กลาง 3	น้อย ย 2	น้อย ที่สุด 1
	ความสำเร็จในการทำงาน					
1	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งไว้					
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับ ยกย่อง ชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ท่านไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา					
	การได้รับการยอมรับ					
4	การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ					
6	ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ					
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล เอาใจใส่ลูกน้องทุกคน					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล เอาใจใส่ลูกน้องทุกคน					

	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
9	งานที่ท่านทำไม่มีความกดดัน หรือไม่มีความ หวาดระแวงในการปฏิบัติงานในพื้นที่					
10	งานที่ท่านอยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
11	งานที่ท่านทำน่าสนุกและไม่เบื่อในการทำงานเลย					
	ความรับผิดชอบ					
12	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่ รับผิดชอบมาก					
13	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีความสุข					
14	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานของท่านอย่าง เต็มที่					
	ความก้าวหน้า					
15	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
16	ท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหา วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน					
17	ท่านมีความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในสาย งานของท่านมาก					
18	หน่วยงานท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม					
	เงินเดือน					
19	เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต					
20	เงินเดือน ค่าจ้างที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบ					
21	ท่านได้รับสวัสดิการ เงินพิเศษ มีการประกันและ ความคุ้มครองความเสี่ยงในการทำงานมากอยู่แล้ว					

	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
22	ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ คำแนะนำ					
23	ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
24	ท่านไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
	สถานะของอาชีพ					
25	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม					
26	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					
27	งานราชการที่ท่านทำได้รับการยกย่องและความ เชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก					
	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
28	ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี					
29	ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
30	ท่านทำงานประสานงานกับหน่วยงานฝ่ายความ มั่นคง ฝ่ายทหาร และตำรวจ มีการประสานงานได้ เป็นอย่างดี					
	นโยบายและการบริหาร					
31	หน่วยงานท่านมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
32	หน่วยงานท่านมีนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน					
33	ท่านมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานของท่านเป็น อย่างมาก					
34	งานที่ท่านทำปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ ตลอดไป					
35	งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของ ครอบครัวดีขึ้น					

	สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย					
36	สภาพการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ปราศจากอุปสรรคจากสถานการณ์ความไม่สงบใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้					
37	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยดีมาก					
38	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกในการ เดินทางไปกลับจากบ้านของท่านมาก					
	ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
39	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจาก ครอบครัว					
40	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจาก ครอบครัว					

13. ถ้าจะแก้ไขปัญหาคาความรุนแรงให้ได้จริง ๆ ในระยะยาว ท่านคิดว่าเรื่องอะไรที่จำเป็นต้องทำมากที่สุด 5 เรื่อง (เลือกที่สำคัญที่สุด 5 ข้อ)

- 1. ใช้กำลังทหารปราบปรามให้เด็ดขาด
- 2. มีรูปแบบการปกครองที่กระจายอำนาจมากขึ้น
- 3. ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้
- 4. ปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่มากขึ้น
- 5. ส่งเสริม สนับสนุน อัตลักษณ์ ภาษา วัฒนธรรม
- 6. จัดระเบียบแหล่งบ่มเพาะที่ทำให้เยาวชนหลงผิด
- 7. ชำระประวัติศาสตร์ปัตตานี/ปาตานี
- 8. แก้ปัญหายาเสพติด
- 9. แก้ปัญหากลุ่มอิทธิพลค้ายาของเถื่อน
- 10. บังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม การตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม
- 11. เปิดโอกาสให้ผู้เห็นต่างจากรัฐกลับบ้านมาร่วมพัฒนาประเทศ
- 12. เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม
- 13. รับรองภาษามลายูเป็นภาษาในการทำงานและติดต่อราชการ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
ผลตรวจค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	7.2500	3.039	.870	.914
a2	7.3500	3.292	.908	.895
a3	7.4000	2.779	.863	.928
Cronbach's Alpha .939 N of Items 3				
b4	14.7000	10.221	.895	.945
b5	14.6500	9.713	.860	.952
b6	14.6500	10.555	.828	.955
b7	14.4500	9.945	.884	.946
b8	14.7500	9.987	.943	.937
Cronbach's Alpha .957 N of Items 5				
c9	7.2000	2.800	.795	.752
c10	7.3500	2.976	.730	.813
c11	7.5500	2.997	.691	.850
Cronbach's Alpha .862 N of Items 3				
d12	7.3000	3.063	.868	.794
d13	7.1000	3.779	.826	.844
d14	7.1000	3.463	.726	.921
Cronbach's Alpha .898 N of Items 3				
e15	11.5500	2.787	.675	.680
e16	11.4500	5.208	.200	.870
e17	11.2500	3.566	.796	.615
e18	11.2000	3.537	.745	.634
Cronbach's Alpha .774 N of Items 4				

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f19	7.9000	2.305	.815	.817
f20	7.7000	2.221	.705	.924
f21	7.7000	2.326	.850	.792

Cronbach's Alpha .890 N of Items 3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g22	7.8000	2.063	.830	.903
g23	7.9500	2.366	.860	.890
g24	7.8500	1.924	.866	.876

Cronbach's Alpha .924 N of Items 3

h25	7.6500	1.818	.688	.857
h26	7.7500	1.461	.737	.822
h27	7.7000	1.589	.815	.742

Cronbach's Alpha .864 N of Items 3

i28	7.6000	2.147	.813	.431
i29	7.7000	2.642	.551	.717
i30	7.9000	2.200	.461	.861

Cronbach's Alpha .757 N of Items 3

j31	15.4500	8.576	.666	.750
j32	15.6000	7.305	.579	.767
j33	15.6500	6.134	.784	.688
j34	15.6500	7.397	.646	.741
j35	15.2500	9.987	.304	.830

Cronbach's Alpha .800 N of Items 5

k36	8.1000	2.305	.656	.767
k37	8.0500	2.050	.782	.647
k38	8.3500	1.608	.630	.838
Cronbach's Alpha .814 N of Items 3				
l39	4.1500	.555	.730	. ^a
l40	4.0500	.576	.730	. ^a

Cronbach's Alpha .844 N of Items 2

ทดสอบผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	148.9500	612.155	.810	.979
a2	149.0500	617.945	.764	.979
a3	149.1000	607.989	.826	.979
b4	149.1000	615.989	.806	.979
b5	149.0500	611.839	.796	.979
b6	149.0500	615.208	.834	.979
b7	148.8500	611.187	.867	.979
b8	149.1500	614.555	.837	.979
c9	148.8500	614.239	.743	.979
c10	149.0000	614.526	.745	.979
c11	149.2000	611.537	.792	.979
d12	149.2500	611.039	.719	.979
d13	149.0500	610.471	.884	.979
d14	149.0500	611.313	.721	.979
e15	149.1000	611.147	.720	.979
e16	149.0000	634.000	.455	.980
e17	148.8000	621.011	.781	.979
e18	148.7500	619.355	.782	.979
f19	148.9500	613.945	.896	.979
f20	148.7500	616.724	.726	.979
f21	148.7500	613.987	.928	.979
g22	148.7000	616.011	.833	.979
g23	148.8500	620.766	.846	.979
g24	148.7500	611.250	.920	.979

h25	148.8000	624.905	.754	.979
h26	148.9000	616.621	.846	.979
h27	148.8500	625.503	.701	.979
i28	148.7000	614.747	.865	.979
i29	148.8000	616.800	.819	.979
i30	149.0000	618.000	.593	.980
j31	148.7500	626.197	.664	.979
j32	148.9000	609.253	.750	.979
j33	148.9500	612.471	.646	.980
j34	148.9500	623.839	.512	.980
j35	148.5500	626.576	.669	.979
k36	148.5500	626.471	.672	.979
k37	148.5000	625.947	.662	.979
k38	148.8000	623.432	.520	.980
l39	148.6500	628.976	.523	.980
l40	148.5500	631.524	.465	.980

Reliability--โดยภาพรวม ส่วนที่ 3

Scale: ALL VARIABLES

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mo1	44.6500	37.292	.644	.955
Mo2	44.6000	36.358	.727	.953
Mo3	44.7000	34.853	.736	.953
Mo4	44.6500	33.818	.820	.951
Mo5	44.6500	35.818	.745	.953
Mo6	44.6000	36.568	.697	.954
Mo7	44.6500	35.924	.859	.950
Mo8	44.6000	35.200	.901	.948
Mo9	44.4500	34.682	.837	.950
Mo10	44.5000	34.895	.843	.950
Mo11	44.5500	34.997	.767	.952
Mo12	44.5500	35.103	.858	.949

Cronbach's Alpha .955 N of Items 12

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวคอรี่เย๊ะ มานี	
เลขประจำตัวนักศึกษา	6110521505	
วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วุฒิ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2551
ศิลปศาสตรบัณฑิต		
รัฐศาสตร์ (การปกครอง)		
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน		
ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)		
ที่ว่าการอำเภอมายอ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี		