



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

Factors Affecting Work Efficiency of Village Security Team:

A Case Study of Si Sakhon District, Narathiwat Province

สมยศ ลำเการัตน์

Somyos Sumpaorat

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

2560



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส
**Factors Affecting Performance Efficiency of Village Security Team:
A Case Study In Sisakhon, Narathiwat**

สมยศ ลำเการัตน์
Somyos Sumpaorat

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**

2560

ชื่อสารนิพนธ์ บัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

ผู้เขียน นายสมยศ ลำเการัตน์

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.ธัญรดี ทวีกาญจน์)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ธัญรดี ทวีกาญจน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส
ผู้เขียน	นายสมยศ สำเภารัตน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน 3) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างคือชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส จำนวน 290 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D.= 0.545) ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$, S.D.= 0.463) และปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$, S.D.= 0.453) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$, S.D.= 0.408) เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยต้นทุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน พบว่า มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 15.894$, $P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 58.00 ($R^2 = .580$) โดยปัจจัยบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยต้นทุน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Minor Thesis Title	Factors Affecting Work Efficiency of the Village Security Team: A Case Study of Si Sakhon District, Narathiwat Province
Author	Mr. Somyos Sumpaorat
Major Program	Public Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate levels of: 1) work efficiency of the village security team; 2) motivational factors to join the village security team; 3) contributing factors of work performance of the village security team; and 4) factors affecting work performance. The subjects of this survey research were 290 members of village security teams in Si Sakhon District, Narathiwat Province. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, coefficient, and multiple regression analysis.

The study found that the overall work performance of the village security team was at a high level ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.545); the overall motivational factor to join the village security team was at a high level ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.463); the overall contributing factor of the village security team was at a high level ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.453); and the overall factor affecting work performance was also at a high level ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.408). When analyzing personal factors, motivational factors and contributing factors affecting work performance of the village security teams, it was found that there was statistical significance at the level of .001 ($F = 15.894$, $P < .001$) and this could explain 58.00 percent ($R^2 = .580$) of the variance of dependent variables. The personal factor in the length of service had a positive influence at a statistically significant level of .05. Motivational factors in responsibility and personal development had a positive influence at a statistically significant level of .001 while the motivational factor in career development opportunity had a negative influence at a statistically significant level of .05. Contributing factors in intra-organizational relationships and personal work security had a positive influence at a statistically significant level of .001 while contributing factors in policy and management had a negative influence at a statistically significant level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชัยรัตน์ ทวีกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของข้าพเจ้า ที่สละเวลาให้คำปรึกษา ควรค่าแก่งานวิจัยนี้อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และรองศาสตราจารย์วิชัย กาญจนสุวรรณ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่เสียสละให้คำปรึกษา ปรับแก้สารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่สอนอยู่ในภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้ให้ความรู้ในวิทยาการต่างๆ

ขอขอบคุณเพื่อนปริญญาโท และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ถามไถ่ รวมถึงให้คำปรึกษาที่ดีเสมอมา

สมยศ สำเภารัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์	5
สมมติฐาน	5
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับซุคร์กษาความปลอดภัยหมู่บ้าน	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
กรอบแนวคิด	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	28
แบบแผนการวิจัย	29
เครื่องมือในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้	33

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
4	ผลการวิจัย	34
	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส	36
	การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	38
	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอ ศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส	46
5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	70
	สรุปผลการวิจัย	71
	อภิปรายผล	83
	ข้อเสนอแนะ	86
	บรรณานุกรม	88
	ภาคผนวก	92
	ภาคผนวก ก ค่าความเชื่อมั่น	93
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	98
	ประวัติของผู้เขียน	106

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	สถิติในการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อำเภอศรีสาคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2559	3
2	สถิติการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อำเภอศรีสาคร ปี พ.ศ. 2559	4
3	ประชากรที่ทำการเก็บข้อมูล	29
4	เกณฑ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้ค่า IOC	32
5	จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน	36
6	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	38
7	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	41
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	45
9	ค่าสถิติสำหรับทดสอบการแจกแจงปกติ	46
10	การวิเคราะห์พหุคูณด้อยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านกรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส โดยรวมทุกด้าน	47
11	การวิเคราะห์พหุคูณด้อยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านกรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ	50
12	การวิเคราะห์พหุคูณด้อยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ	52

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	การวิเคราะห์พฤติกรรมการหยุดยั้งของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุติกรศึกษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ	54
14	การวิเคราะห์พฤติกรรมการหยุดยั้งของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุติกรศึกษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้	56
15	การวิเคราะห์พฤติกรรมการหยุดยั้งของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุติกรศึกษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ	58
16	การวิเคราะห์พฤติกรรมการหยุดยั้งของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุติกรศึกษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ	60
17	การวิเคราะห์พฤติกรรมการหยุดยั้งของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุติกรศึกษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ	63
18	การวิเคราะห์พฤติกรรมการหยุดยั้งของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุติกรศึกษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง	65

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	การวิเคราะห์พฤติกรรมของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ชุติรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต	67
20	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	94
21	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	97

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นแสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง	13
2	ขั้นตอนการแสดงพฤติกรรม	13
3	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	16
4	โครงสร้างและการจัดหน่วยชดรัษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)	22
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาการก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีเป้าประสงค์คือการแบ่งแยกดินแดนออกจากการปกครองของประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาหลักในการก่อความไม่สงบ เหตุการณ์ก่อความไม่สงบเริ่มทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2547 โดยมีพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดเป้าหมาย ในปี พ.ศ. 2547 เกิดเหตุการณ์ความรุนแรงมากถึง 1,253 ครั้ง (ข้อมูลเดือนมกราคมถึงเดือนพฤศจิกายน) ในขณะที่ปีอื่นๆ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา เกิดเหตุการณ์ความรุนแรงเฉลี่ยปีละ 65.6 ครั้ง ซึ่งเหตุการณ์ความรุนแรงในปี พ.ศ.2547 ที่ผ่านมานั้นล้วนมีระดับความรุนแรงที่สูง (ศรีสมภพ จิตรภิญโญศรี, 2549) ปัจจุบันเหตุการณ์ก่อความไม่สงบยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถิติการก่อความไม่สงบในสามจังหวัดนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2560 (ข้อมูลนับตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2560) พบว่า มีความรุนแรงทุกประเภทเกิดขึ้นแล้วทั้งสิ้น 15,164 เหตุการณ์ แยกเป็นการก่อความไม่สงบ หรือคดีความมั่นคง จำนวน 9,823 เหตุการณ์ อาชญากรรมทั่วไป หรือความขัดแย้งส่วนตัวจำนวน 3,982 เหตุการณ์ และยังไม่ทราบสาเหตุที่แน่ชัด 1,359 เหตุการณ์ โจมตีฐานที่ตั้งของเจ้าหน้าที่ 41 เหตุการณ์ ชุมชนโจมตี 191 เหตุการณ์ ยิงด้วยอาวุธปืน 4,235 เหตุการณ์ ระเบิด 3,439 เหตุการณ์ วางเพลิง 1,505 เหตุการณ์ ฆ่าด้วยวิธีทารุณ (ตัดคอ / เผา) 92 เหตุการณ์ ประสงค์ต่ออาวุธ 176 เหตุการณ์ ชุมนุมประท้วง 65 เหตุการณ์ ทำร้าย 48 เหตุการณ์ อื่นๆ 31 เหตุการณ์ เหตุก่อกวน 3,542 เหตุการณ์ มีผู้เสียชีวิตทั้งสิ้น 7,666 คน บาดเจ็บ 13,115 คน (ศูนย์การปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์, 2561) โดยมีการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลานั้น ได้ส่งผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่ การศึกษา สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การพัฒนาล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น และเศรษฐกิจที่ซบเซาเพราะพิษของการก่อความไม่สงบ รวมถึงการเมืองและความมั่นคงก็ได้รับผลกระทบในส่วนนี้ไปด้วย

สถานการณ์ก่อความไม่สงบมีการทวีความรุนแรงที่เพิ่มขึ้น ทั้งจากฝ่ายผู้ก่อการ คือ มีการฆ่ารายวัน การลอบทำร้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร การลอบสังหารครู หรือแม้แต่การทำร้ายพระสงฆ์ และฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐจากความรุนแรงในการปราบปราม (ศรีนคร รัตน์เจริญขจร, 2549) ปัญหาการก่อความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่องนั้น ได้สร้างความหวาดกลัว ตลอดจนความไม่มั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ จนเกิดการอพยพย้าย

ออกจากพื้นที่เสี่ยง รวมถึงข้าราชการในพื้นที่ ซึ่งเป็นตกเป็นเป้าหมายในการก่อความไม่สงบเช่นกัน ความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นี้ ทำให้รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญในการเข้าช่วยเหลือ พื้นฟูและ สร้างความมั่นใจให้กับประชาชนและข้าราชการในพื้นที่ รัฐบาลจึงมอบหมายให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560-2562 จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2553 มาตรา 4 กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลจากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2555-2557 ที่ผ่านมา ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน จึงทำให้การแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความก้าวหน้าตามลำดับ ภายใต้วิสัยทัศน์ "สังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย ปราศจากเงื่อนไขความรุนแรง วิถีชีวิตของทุกคนได้รับการปกป้อง พัฒนาบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน" ในนโยบายนี้กล่าวมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรงจากทุกฝ่าย โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพ จิตความสามารถ และประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแทรกซ้อน เช่น ยาเสพติด ธุรกิจผิดกฎหมาย กลุ่มอิทธิพลในพื้นที่ ตลอดจนให้มีพื้นที่ปลอดภัย ลดพื้นที่เขตอิทธิพลของกลุ่มผู้ก่อความรุนแรง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และหมู่บ้าน มีการคุ้มครอง ความปลอดภัย และเฝ้าระวังอันตรายของประชาชนต่อเป้าหมายอ่อนแอ และชุมชนเสี่ยงโดยการจัดให้มีชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน อาสาสมัครทหารพราน ทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจและทหาร เป็นต้น

นอกจากตำรวจและทหารแล้ว ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านถือว่ามีความจำเป็นต่อการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ เพื่อเป็นการกระตุ้นคนในหมู่บ้าน/ชุมชน ให้มีการเฝ้าระวังรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ภายในหมู่บ้าน/ชุมชนที่เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนด้วยตนเอง ไม่รอพึ่งแต่เพียงการดูแลจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) จัดตั้งโดยระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการช่วยเหลือ เจ้าพนักงานของหน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน พ.ศ.2551 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 (มาตรา 94, 95 และ 102) และพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ.2522 (มาตรา 16 และ 18) ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) จะคัดเลือกจากราษฎรอาสาสมัครในพื้นที่ เป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทย มีสุขภาพแข็งแรง และอาศัยอยู่ในหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 3 เดือน และผ่านการอบรมตามหลักสูตรการ

รักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน โดยนายอำเภอจะเป็นผู้แต่งตั้งชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) (สำนักกิจการความมั่นคงภายใน, 2556) มีหน้าที่ช่วยพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หรือเจ้าพนักงานอื่น ในกรณีที่ได้รับขอให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ช่วยเหลือ ให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือได้ในเรื่อง อยู่เวรยามรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ตรวจตระเวนรักษาความสงบเรียบร้อย สืบสวนหาข่าวพฤติกรรมอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อความมั่นคงหรือความสงบเรียบร้อย เฝ้าระวังรักษาสถานที่สำคัญ ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ตรวจสอบบุคคลและยานพาหนะที่ผ่านเข้าออกหมู่บ้าน เพื่อรายงานเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในพื้นที่ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่, 2547) ดังนั้นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ถือเป็นเป็นบุคคลที่เสียสละ และช่วยป้องกันการเกิดเหตุการณ์รุนแรงในพื้นที่ได้ และภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย โดยเฉพาะชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ที่มีส่วนในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง

จังหวัดนราธิวาสเป็นหนึ่งในจังหวัดชายแดนใต้ของประเทศไทย ที่ประสบกับปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่รุนแรง อันดับที่ 2 รองจากจังหวัดปัตตานี โดยยึดจากสถิติการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ปี พ.ศ. 2559 ตลอดทั้งปี โดยจังหวัดปัตตานี 309 เหตุการณ์ เสียชีวิต 106 คน บาดเจ็บ 259 คน จังหวัดยะลา 175 เหตุการณ์ เสียชีวิต 77 คน บาดเจ็บ 96 คน จังหวัดนราธิวาส 270 เหตุการณ์ เสียชีวิต 97 คน บาดเจ็บ 210 คน และจังหวัดสงขลา 53 เหตุการณ์ เสียชีวิต 27 คน บาดเจ็บ 63 คน (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, 2559) จังหวัดนราธิวาสมี 13 อำเภอ และอำเภอศรีสาครเป็นหนึ่งในพื้นที่สีแดงที่เกิดเหตุการณ์ก่อความไม่สงบในพื้นที่ โดยมีทั้งหมด 35 หมู่บ้าน 6 ตำบล ได้แก่ ตำบลศรีสาคร ศรีบรรพต ตะมะยูง กาหลง ซากอ และเชิงคีรี จากสถิติในการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อำเภอศรีสาคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2559 (นับเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบทางด้านร่างกาย และทรัพย์สินเสียหาย) แสดงให้เห็นว่าพื้นที่อำเภอศรีสาคร มีการก่อเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง และมีผู้ได้รับผลกระทบทุกปี ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 1

ตาราง 1 สถิติในการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อำเภอศรีสาคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2559

ลำดับ	ประเภท	2555	2556	2557	2558	2559
1	ยิง	5	5	8	7	1
2	ระเบิด	2	2	2	1	2
3	อื่นๆ	-	-	-	1	-
รวม		7	7	10	9	3

ปัจจุบันยังมีเหตุการณ์ก่อความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง โดยสถิติการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อำเภอศรีสาคร ปี พ.ศ. 2559 ที่ผ่านมาพบว่า 6 ตำบลในอำเภอศรีสาครต่างได้รับผลกระทบทุกตำบล แต่ละเหตุการณ์เป็นเรื่องภาครัฐต้องให้ความตระหนักถึงความสำคัญทั้งสิ้น ดังจะเห็นได้จากตาราง 2

ตาราง 2 สถิติการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อำเภอศรีสาคร ปี พ.ศ. 2559

ตำบล	ฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา	พยายามฆ่าผู้อื่น	ลอบวางระเบิด	แขวนป้ายผ้า
ศรีสาคร	4	-	-	-
ศรีบรรพต	4	-	-	-
ตะมะยูง	-	1	-	-
กาหลง	2	-	-	-
ชากอ	-	1	3	1
เชิงคีรี	-	1	-	-
รวม	10	3	3	1

ความรุนแรงที่เกิดขึ้นทำให้แต่ละตำบลจะมีการจัดชุดรักษาความปลอดภัยทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร และอาสาสมัคร รวมถึงชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ประจำจุดเสี่ยงในพื้นที่ เป็นการเพิ่มความสามารถ ความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน เสริมสร้างความปลอดภัยให้กับหมู่บ้าน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) กรมการปกครองจะเป็นหน่วยงานหลักในการทำงานใกล้ชิดกับประชาชน โดยเริ่มจากการดึงประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมกับการกิจของกรมการปกครองให้มากที่สุด เพื่อนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง โดยต้องสร้างความเข้มแข็งของกฎหมาย เมื่อกฎหมายเข้มแข็งภารกิจในพื้นที่ก็จะประสบความสำเร็จ ต้องมองภาพรวมกล่าวคือ ถ้าทำสิ่งนี้แล้วได้อะไร เช่น การฝึกอาสาสมัครสำรอง หรือชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ผลที่ได้คืออะไร นอกจากมีเครื่องแต่งกายและอาวุธไว้ใช้ป้องกันตัว ควรมีขอบเขตอำนาจที่กว้างขึ้น และอำเภอมีกองกำลังเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

เพื่อให้พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความมั่นคงและสงบเรียบร้อย จังหวัดและอำเภอจึงได้มีการจัดตั้งชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ทั้งอาสาหมู่บ้านพัฒนาและป้องกันตนเอง รวมถึงหมู่บ้านปกติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาสในครั้งนี้ เพื่อต้องการทราบระดับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) และปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เพื่อรวบรวมข้อมูลเสนอเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นคง ตลอดจนการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

สมมติฐาน

H_0 : ปัจจัยก้ำจุนมีส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจมีส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

ความสำคัญประโยชน์ของการวิจัย

1. ด้านความรู้ ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในทำปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กระบวนการขั้นตอน และหน้าที่หุ้มคุ้มครองหมู่บ้าน จะต้องปฏิบัติตามแนวทางและกรอบแบบแผนที่ทางกระทรวงให้ยึดแบบและถือปฏิบัติ
2. ด้านการนำไปใช้ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ใช้ในการตัดสินใจวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับงานและการนำไปใช้ให้ถูกต้อง ในความเข้มแข็งและความปลอดภัยของหมู่บ้าน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรแล้วกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน 35 หมู่บ้าน 6 ตำบล ในอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส จำนวน 1,050 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร Yamane จำนวน 290 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ศึกษาคือ อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส โดย
 ทำการศึกษา 6 ตำบล ได้แก่ ตำบลศรีสาคร ศรีบรรพต ตะมะยูง กาหลง ซากอ และเชิงคีรี

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
 ชุกรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาเอกสารและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (ส.ค. 2559 –
 ก.พ. 2560) จัดทำโครงร่างสารนิพนธ์ และนำเสนอโครงร่างสารนิพนธ์ (มี.ค. – พ.ค. 2560) ลงพื้นที่
 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (มิ.ย. 2560) จัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งการวิจัยเชิง
 ปริมาณ (ก.ค. 2560) ตรวจสอบความเรียบร้อยสารนิพนธ์ สอบป้องกัน และจัดส่งเล่มสารนิพนธ์
 (ส.ค. 2560)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น
 เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยแรงจูงใจ
 เช่น ความต้องการเข้ามาทำงาน ความสมัครใจ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความต้องการจาก
 เหตุการณ์ เป็นต้น และปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายการบริหาร การควบคุมและบังคับบัญชา การ
 สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. ชุกรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน หมายถึง เจ้าหน้าที่อาสาสมัครตำรวจ โดย
 คัดเลือกจากผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 3 เดือน ในอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

3. พื้นที่สีแดง หมายถึง 6 ตำบลในอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ที่เป็นเป้าหมาย
 ของกลุ่มก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง ชุมชนที่คนในชุมชนสามารถดูแลตัวเอง ให้ปลอดภัย
 จากผู้ก่อความไม่สงบได้ โดยมีอาสาสมัครพลัดเปลี่ยนเข้ามาดูแล

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และศึกษาระดับปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เพื่อรวบรวมข้อมูลเสนอเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นคง ตลอดจนการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการ นักบริหารได้ให้นิยามไว้อย่างมากมาย วิทยา ดำรงดำรงกุล (2546) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากร ที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน สมใจ ลักษณะ (2546) การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน ได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ ว่ามีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม และ 2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

John D.Millet (1954, อ้างถึงใน ทิรศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

จากนิยามความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้งานที่ดี บุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

กันตยา เพิ่มผล (2541) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า เป็นการ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่น ให้ดีขึ้น

เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้น การพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ยังมีความสัมพันธ์กันอย่าง ใกล้ชิดอีกด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ แต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ 1) กิจกรรมในงานและนอกงาน 2) การรับเสถียรภาพ 3) ระดับความปรารถนา 4) กลุ่มอ้างอิง 5) เพศ 6) ภูมิหลังทางวัฒนธรรม 7) การศึกษา 8) ประสบการณ์ และ 9) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544) ได้ กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา ระดับการศึกษา และบุคลิกภาพ

2) ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดของธุรกิจ

3) ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ และการจัดการ

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพนั้น อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล หรือที่เรียกว่าปัจจัยภายใน เช่น เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด ประสบการณ์ พฤติกรรมส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอกขึ้นกับ องค์กร โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร เหตุการณ์ สถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงาน

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ตามแนวคิดดังต่อไปนี้

Szilagy (1984, อ้างถึงใน ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ และคณะ, 2559) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือกระบวนการของการกำหนดการวัด และการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

Beach (1981, อ้างถึงใน สุภาภรณ์ โชติชญาณ์ 2555) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือ การประเมินอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับบุคคลโดยพิจารณาถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ และศักยภาพที่จะพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

Bellows (1981, อ้างถึงใน จุฑาธิป วีระมโนกุล, 2557) ได้ให้คำจำกัดความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของแต่ละบุคคล สำหรับองค์การซึ่งมักดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชา หรือโดยบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถสังเกตการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมิน ได้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าการประเมินผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ กระบวนการของการกำหนดการวัด และการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชา หรือโดยบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถสังเกตการปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมิน การประเมินจะพิจารณาถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่และศักยภาพที่จะพัฒนาบุคลากร

2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการ นักบริหารได้ให้นิยามไว้อย่างมากมาย ชาญศิลป์ วาสนบุญมา (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล สร้อยตระกูล คิวยานนท์ อรรถมานะ (2542) จุดเน้นหรือหลักการสำคัญของเรื่องแรงจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว ชาญเดช วีรกุล (2552) แรงจูงใจ ยังหมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำ และคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์การได้ตั้งไว้

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นการสร้างแรงขับ หรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

ศิริพร จันทศรี (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บีบบังคับหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเอง ต้องการ 11 แรงจูงใจ จะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัล หรือผลตอบแทน

Domjan (1996, อ้างถึงใน สุภาภรณ์ โชติชญาณ์ 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Lovell (1980, อ้างถึงใน สุภาภรณ์ โชติชญาณ์, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่นำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะ พยายามเพื่อจะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Wehrich and Koontz (1993, อ้างถึงใน ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้แรงจูงใจใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

จากนิยามความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอก รวมถึงแรงผลักดันความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจเป็นการสร้างแรงขับ แรงผลักเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

2.2 ลักษณะสำคัญของแรงจูงใจ

- 1) เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
- 2) เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่หยุดนิ่ง
- 3) เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัล สิ่งของเป็นการเสริมแรงภายนอก

2.3 อำนาจหรืออิทธิพลของแรงจูงใจ

- 1) ทำให้สภาพร่างกายเปลี่ยนแปลงไป
- 2) ทำให้สภาพอารมณ์เปลี่ยน
- 3) ก่อให้เกิดนิสัยความเคยชิน
- 4) ช่วยสร้างความรู้สึกรัก
- 5) ทำให้เกิดความมุ่งหวัง อยากได้สิ่งต่างๆ และจัดการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมใหม่

2.4 ชนิดของแรงจูงใจ

อาจแยกออกเป็นหลายชนิด แต่ที่นิยมแบ่งกันนั้นมีอยู่ 3 ชนิดใหญ่ๆ คือ

- 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiological Motives) คือ พลังที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมในการรักษาสภาพชีวิตให้อยู่รอด อยู่ในภาวะสมดุลมีปกติสุข ไม่ตาย เช่น แรงจูงใจใน

การบำบัดความหิว ความกระหาย ความต้องการพักผ่อน การขับถ่าย และแรงจูงใจทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจทางกายนับว่าเป็นแรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) ของคนเราทีเดียว

2) แรงจูงใจในทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Acquired, Learned, Secondary Motive) เช่น ความอยากมีเพื่อน ต้องการมีหน้ามีตา อยากรวย อยากสุขสำราญใจ แรงจูงใจทางสังคม เป็นผลมาจากความต้องการทางจิตใจของคนเราด้วยพร้อมๆ กัน เพื่อสนองจิตใจให้เบิกบานในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม

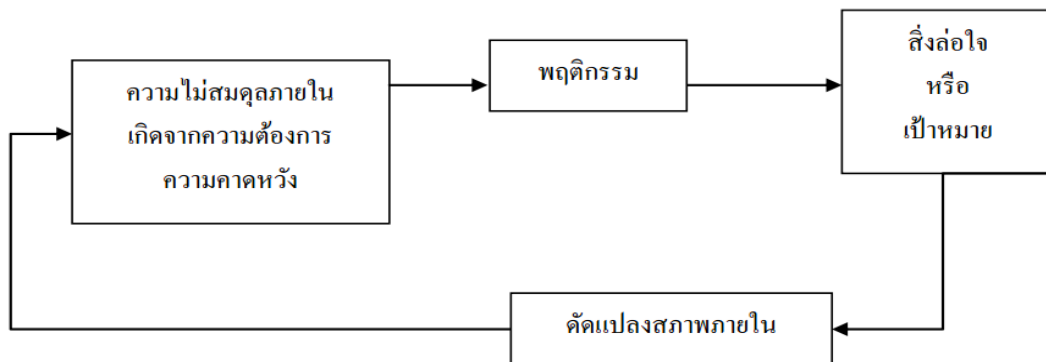
3) แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motive) ได้แก่ แรงจูงใจที่คนเราอยากทำอยากเป็น หรืออยากได้ตามที่ตนเองต้องการเป็นส่วนตัวโดยเฉพาะ เป็นลักษณะพิเศษ

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

ในเรื่องของการทำงาน จะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญา เป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดี การทำงานที่ทำได้ด้วยความตระหนักรู้ถึงงานที่ทำอยู่ จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้นให้รู้สึกว่าจะงานช่วยทำให้ชีวิตก้าวหน้าจึงทำให้มีการทำงานด้วยความกระตือรือร้น การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน คนบางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำ การได้ทำงานเป็นความสุขเรียกได้ว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรง และการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์แตกต่างกัน เท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าประการหนึ่ง คือการปฏิบัติงานที่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย

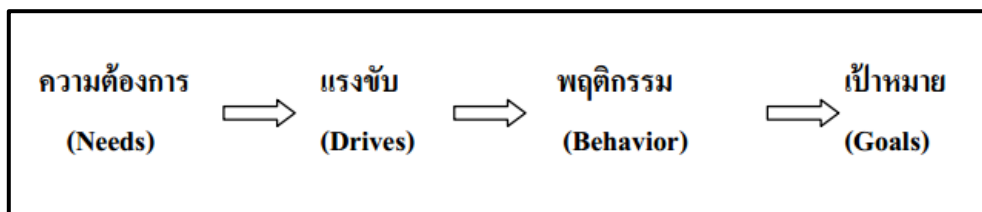
2.6 การเชื่อมโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงสถานะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมายปลายทาง ตามที่ต้องการซึ่งจะมีลักษณะดังรูปที่ 1



ภาพประกอบ 1: สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นแสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมายปลายทาง

เอกซีย์ ก็สุขพันธ์ (2538) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะทำใ้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามองค์การคาดหวังไว้ ดังนั้นพื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจ ก็คือการสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับ (Drive) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้น จนผลสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ



ภาพประกอบ 2: ขั้นตอนการแสดงพฤติกรรม

2.7 มूलเหตุจูงใจในการปฏิบัติงาน

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นใ้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ต่อไปนี้ (ปริยาพร วงศ์ นุตรโรจน์, ปมก:120)

- 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ฤดูระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น
- 2) เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง ค่าสมนาคุณ โบนัสค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว ซึ่งมีผลต่อการทำงาน
- 3) ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่ การงานของแต่ละคน ได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความภูมิใจ รับผิดชอบมากขึ้น

4) เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนและสังคม นอกจากนี้ความถนัดความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5) ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มเติมที่โดยไม่ต้องมีใครบังคับ มีอิสระในการทำงาน เหล่านี้เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน

2.8 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สุพัตรา สุภาพ (2541, อ้างถึงใน ชาญเดช วีรกุล, 2552) กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้หลายประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1) เสริมสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ทุกคนในองค์กร เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
- 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยสามัคคี
- 3) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
- 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความภักดีต่อองค์กร
- 5) ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6) เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร
- 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน
- 8) แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.9 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation) ที่สำคัญมี 9 ทฤษฎี

- 1) ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับและเครื่องล่อ (The Need Drive Incentive Theory) มีหลักการว่า ความต้องการของบุคคลจะเป็นแรงขับให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเครื่องล่อที่มีอยู่ เช่น เมื่อบุคคลต้องการอาหารจะเกิดความหิว ก็กระตุ้นให้ได้เอาอาหารมาบำบัดความต้องการของบุคคล เมื่อบุคคลอิ่มแล้วความต้องการก็หมดไป เพราะร่างกายกลับคืนสู่สภาวะสมดุลแล้ว

2) ทฤษฎีสั่งเร้า (Cue Stimulus Theory) สั่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ปริศนาเป็นสิ่งเร้าให้นักเรียนที่สำเร็จมัธยมปลายคืนรณให้ได้ปริศนา เป็นต้น

3) ทฤษฎีการเร้าอารมณ์ (Affective Arousal Theory) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมความต้องการได้ ถ้ามีการเร้าอารมณ์เกิดขึ้น เช่น ชายหนุ่มอยากเห็นรอยยิ้มของหญิงสาว จะเร้าอารมณ์ด้วยการชมว่า "วันนี้แต่งตัวเก๋ดี" หรือ "ชุดนี้สวยเป็นพิเศษ"

4) ทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ (Cognitive Theory) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้ถ้าประสงค์จะรู้ หรืออยากจะทำอะไร โดยการคาดคะเนเหตุการณ์ไว้ล่วงหน้า เช่น นักเรียนมีปัญหาอยากรู้บางเรื่องก็ถามครู โดยคาดหวังว่าจะยินดีด้วย

4.1) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning Theory) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมเกิดจากการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ โดยเฉพาะเมื่อตัวแบบ (Models) แสดงพฤติกรรมแล้วได้รับรางวัลเขาจะทำตาม และยึดเอาบุคคลที่กระทำพฤติกรรมเป็นตัวแบบ ตัวแบบจึงเป็นแรงจูงใจให้เขาทำพฤติกรรมต่างๆ

4.2) ทฤษฎีทางการรู้การเข้าใจ (Cognitive Theories) ทฤษฎีในแนวนี้ใช้กระบวนการคิดเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกขึ้นอยู่กับความคิดตีความหมายของเหตุการณ์ เช่น เมื่อมีคนเหยียบเท้าเราเราอาจจะตีความหมายได้หลายเช่น เขาอาจตั้งใจ เขาอาจเป็นคนพิการ การคิดตีความหมายการกระทำของเขามีสผลต่อการกระทำของเรา

5) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) มีหลักการว่าแสดงพฤติกรรมของบุคคลเป็นการสนองพฤติกรรมของบุคคล เป็นการสนองความต้องการที่เก็บกดไว้ในจิตสำนึก เช่น พี่แกล้งน้อง เนื่องมาจากความโกรธที่เคยมีต่อคุณแม่ในครั้งก่อนๆ

6) ทฤษฎีสัญชาตญาณ มีความเชื่อว่าสัญชาตญาณเป็นแรงจูงใจผลักดันให้มนุษย์ทำพฤติกรรม สัญชาตญาณคือแบบอย่างของพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้

7) ทฤษฎีแรงขับ ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับแรงขับทางชีวะ(Biological Drives) เช่นความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ทำให้เกิดความเครียด ความเครียดที่เกิดขึ้นภายในเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ การทำให้ความเครียดลดลงนี้เรียกว่าการเสริมแรง (Reinforcement)

8) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need) อับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ออกเป็น 5 ขั้น คือ

8.1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival Need) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องของอากาศ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น

8.2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต (Safety and Security Need) ได้แก่ ความต้องการอยู่อย่างมั่นคง และความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

8.3) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

8.4) ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Need) ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จของบุคคล

8.5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need)

ความต้องการตามหลักของ Maslow

มาสโลว์ ผู้เป็นนักจิตวิทยาคนุชยธรรม ได้จัดลำดับความต้องการ 5 ชั้น ซึ่งเริ่มจากพื้นฐานของความต้องการทางกาย แล้วสูงขึ้นทางใจ อันสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า คนเราจะสุขได้อย่างไร ถ้ากระเพาะยังว่างอยู่ หรือที่ว่า ทหารต้องรบด้วยท้องนั่นเอง ชีวิตที่ได้รับการตอบสนองเบื้องต้น แล้วจะค่อยๆ ต้องการสูงขึ้นตามลำดับดังนี้ คือ



ภาพประกอบ 3 : ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

9) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการของ ดักลาส แม็คเกรย์เกอร์ ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งแม็คเกรย์เกอร์ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

9.1) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับ ทฤษฎี X ดังนี้

9.1.1) โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

9.1.2) จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับและควบคุมสั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

9.1.3) มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจกับการถูกบังคับ ต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

9.2) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับ ทฤษฎี Y ดังนี้

9.2.1) มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือพักผ่อน

9.2.2) การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

9.2.3) ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

9.2.4) มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบแต่ยังมีการแสวงหาด้วย

9.2.5) สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์

9.2.6) ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์กรอย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐานมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่ ความชัดเจนของทฤษฎี (Clarification of the Theories) แม็คเกรย์เกอร์ ระบุว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีการตีความที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมาจะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความไม่เข้าใจ การรักษาข้อสมมติฐานในแนวคิดเฉพาะอย่างมีดังนี้ 1) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียงข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริง นอกจากนั้นข้อสมมติฐานเหล่านี้ยังไม่มี การสนับสนุนด้วยการวิจัยอีกด้วย 2) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือการการสร้างความเข้มแข็งหรือความเป็นปฏิกิริยา ส่วนแนวคิดอย่างเบา (Soft) หมายถึงผลการจัดการแบบเสรีนิยม (Laissez Faire) และก็ไม่ได้มีความสอดคล้องกับทฤษฎี Y ผู้บริหารที่ความสามารถจะคำนึงถึงความเป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคลตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์ 3) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีลักษณะตรงข้ามกันมีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง 4) การอภิปรายถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช่การจัดการในอุดมคติหรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ แต่ทฤษฎี Y เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหาร และความพยายามในการเป็นผู้นำ 5) งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมมีความต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วย บางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมีประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะบางอย่าง มีงานวิจัยหนึ่งซึ่งเสนอแนะว่าแนวคิดที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

ด้วยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัด ๆ ที่มีสถานการณ์ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย จังหวัดและอำเภอได้มีการจัดตั้งชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ทั้งในหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองและหมู่บ้านปกติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 ความหมายชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

กระทรวงมหาดไทย (2551) ให้ความหมายของหน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน หมายถึง หน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง และให้หมายความรวมถึง ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน หมายถึง อาสาสมัครในพื้นที่ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากนายอำเภอให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยหมู่บ้านและให้เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ เรียกโดยย่อว่า "ชรบ." คือ หน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน ซึ่งประกอบด้วยราษฎรอาสาสมัครในพื้นที่ ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) และได้รับการแต่งตั้งจากนายอำเภอให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และมีฐานะเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งกรมการปกครองได้ จัดฝึกอบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.) และราษฎรที่สมัครใจในหมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านละ 30 คน จัดตั้งเป็นกองกำลังประชาชนในรูปแบบของราษฎรชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ครอบคลุมเต็มพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวีและอำเภอสะบ้าย้อย) เพื่อให้ราษฎรได้ร่วมกันปกป้อง คุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินป้องกันต่อต้านการก่อความไม่สงบและรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านของตนเอง ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภารกิจของภาครัฐที่ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง

3.2 ที่มาของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522 มาตรา 16 ในหมู่บ้าน ให้มีคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจของคณะกรรมการกลางในแต่ละสาขางานตามที่ได้รับมอบ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ จะมีกี่คณะ แล้วแต่คณะกรรมการกลางจะพิจารณาเห็นสมควร โดยปกติควรมีคณะกรรมการพัฒนา คณะกรรมการปกครอง คณะกรรมการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย คณะกรรมการการคลัง คณะกรรมการสาธารณสุข คณะกรรมการการศึกษาและวัฒนธรรม คณะกรรมการสวัสดิการและสังคม หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกลางพิจารณาเห็นว่าจำเป็นมาตรา 18 (3) คณะกรรมการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน รวมทั้งจัดกำลังป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.3 คุณสมบัติของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

คุณสมบัติของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้
- 3) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในหมู่บ้านนั้น ไม่น้อยกว่าสามเดือน
- 4) เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 5) เป็นผู้มีความประพฤติดี

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ชรบ. ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

- 1) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ อันเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม
- 2) ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ
- 3) ไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช

3.4 หลักเกณฑ์การคัดเลือกราษฎรเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

1) กรณีเป็นหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ให้อำเภอพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย นายอำเภอ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำทางศาสนา คณะกรรมการกลางหมู่บ้าน อพป. ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายตำรวจและฝ่ายทหาร เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน จำนวน 30 คน ต่อ 1 หมู่บ้าน ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากราษฎรในชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ซึ่งได้จัดตั้งไว้ก่อนแล้ว โดยคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติในด้านความเข้มแข็ง ความเสียสละ มีพัฒนาการทางยุทธวิธี มีขีดความสามารถ และมีจิตใจรักพร้อมที่จะทำการต่อสู้กับฝ่ายตรงข้าม ไม่มีประวัติเกี่ยวข้องกับยาเสพติดและผู้มีอิทธิพล แล้วนำมาฝึกอบรมและจัดตั้งเป็นราษฎรชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เพื่อจะสนับสนุนการปฏิบัติการเชิงรุก และสามารถป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งให้หน่วยจัดฝึกอบรม อำเภอจัดทำประวัติผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ เก็บไว้เป็นหลักฐาน

2) กรณีหมู่บ้านปกติ ให้อำเภอพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย นายอำเภอ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำทางศาสนา คณะกรรมการหมู่บ้านฯ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายตำรวจและฝ่ายทหาร เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ จำนวน 30 คน ต่อ 1 หมู่บ้าน โดยมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับหมู่บ้าน อพป. พร้อมทั้งให้หน่วยจัดฝึกอบรม อำเภอจัดทำประวัติผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ เก็บไว้เป็นหลักฐาน

3.5 โครงสร้างและการจัดหน่วยชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

1) ในอำเภอหนึ่งให้มีกองพันหน่วยรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน โดยมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับกองพันหน่วยรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และมีปลัดอำเภอ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการในพื้นที่ตามที่นายอำเภอแต่งตั้งเป็นรองผู้บังคับกองพันหน่วยรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านฝ่ายยุทธการและการข่าวฝ่ายกิจการมวลชน ฝ่ายกำลังพลและส่งกำลังบำรุง และฝ่ายสื่อสารและงบบประมาณ

2) ในตำบลหนึ่งให้มีกองร้อย ชรบ. โดยมีปลัดอำเภอประจำตำบลเป็นผู้บังคับกองร้อย ชรบ. และมีข้าราชการอื่นตามที่นายอำเภอแต่งตั้ง เป็นรองผู้บังคับกองร้อย ชรบ. ฝ่ายยุทธการและการข่าว ฝ่ายกิจการมวลชน ฝ่ายกำลังพลและส่งกำลังบำรุง และฝ่ายสื่อสารและงบบประมาณ โดยให้กำนันในตำบลนั้นเป็นผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อย ชรบ.

3) ในหมู่บ้านหนึ่ง ให้มีหมวด ชรบ. โดยมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้บังคับหมวด ชรบ. ทหาร ตำรวจหรือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จำนวนสองคนเป็นเจ้าหน้าที่โครงทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้บังคับหมวด ชรบ. ในหมวด ชรบ. ให้แบ่งการปกครองบังคับบัญชาออกเป็นอย่างน้อยสองหมู่ เรียกว่า “หมู่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่ 1 หมู่ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่ 2 และหมู่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่ ตามลำดับต่อไป” โดยมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้บังคับหมู่ชรบ. และหมู่ชรบ. ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน ตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจากอัตรากำลังพลและสถานการณ์ในพื้นที่

3.6 อำนาจหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) มีหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจหรือเจ้าพนักงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจหรือเจ้าพนักงานอื่นได้ร้องขอ โดยให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือได้ในเรื่องดังต่อไปนี้

- 1) อยู่เวรยามรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
- 2) ตรวจตระเวนรักษาความสงบเรียบร้อย
- 3) สืบสวนหาข่าวพฤติกรรมอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อความมั่นคง หรือความสงบเรียบร้อย
- 4) เฝ้าระวังรักษาสถานที่สำคัญ ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ตรวจสอบบุคคลและยานพาหนะที่ผ่านเข้าออกหมู่บ้าน
- 5) รายงานเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในพื้นที่ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

6) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และการก่อความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่

7) ตรวจสอบบุคคลหรือยานพาหนะ ซึ่งมีเหตุสงสัยตามสมควรว่าเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดหรือ ได้มาโดยกระทำความผิด หรือได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ หรือจะใช้ในการกระทำความผิดหรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐาน แต่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น ยึดสิ่งของหรืออาวุธที่ใช้ หรือมีไว้เพื่อใช้ในการกระทำความผิด หรือได้มา โดยได้กระทำความผิด หรือซึ่งมีไว้เป็นความผิดตามกฎหมาย ให้รายงานผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงโดยเร็ว

8) จับผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และควบคุมตัวผู้ถูกจับส่งผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงโดยเร็วหรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ

9) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



ภาพประกอบ 4 : โครงสร้างและการจัดหน่วยชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ขรบ.)

3.7 การสั่งใช้และภารกิจของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

การสั่งใช้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ปฏิบัติหน้าที่อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ.2522 (กรณีเป็นหมู่บ้าน อพป. อยู่แล้ว) หรือพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 (กรณีเป็นหมู่บ้านปกติ) โดยหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม อำเภอก็จะออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่รองรับการปฏิบัติงานชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความพร้อม สมักครใจและพิจารณาขอบอายุรุ่นลูกของ 5 นัด ให้ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ภารกิจหลัก

1) จดเวรยามเพื่อดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยหมู่บ้าน จัดตั้งจุดตรวจจุดสกัด และการเฝ้าตรวจติดตามจุดต่อแหลมในบริเวณหมู่บ้าน เฝ้าระวังรักษาสถานที่สำคัญ ตรวจสอบบุคคลและยานพาหนะที่ผ่านเข้า-ออกหมู่บ้าน

2) การสนธิกำลังกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย

3) การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบให้แก่ทางราชการ

ภารกิจเสริม

1) เป็นแกนนำหรือผู้ช่วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สนับสนุนขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการตามนโยบายรัฐบาล

2) ปฏิบัติการทางจิตวิทยาในการทำงานเชิงรุกในการเข้าถึงประชาชนในตำบล/หมู่บ้าน

3) ร่วมกิจกรรมต่างๆ กับหน่วยงานส่วนราชการที่ดำเนินการในพื้นที่ของตำบล/หมู่บ้าน

การสนับสนุนของกรมการปกครอง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กรมการปกครองได้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน โดยได้จัดสรรงบประมาณให้หมู่บ้านละ 20,000 บาท/เดือน เพื่อเป็นค่าประกอบเลี้ยง ค่าเครื่องอุปโภคบริโภคและค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ การอยู่เวรยามเช่น ถ่านไฟฉาย วิทยุสื่อสารแผงกั้นจราจร

2) สนับสนุนเครื่องแบบปฏิบัติงาน เสื้อกักรองเท้าผ้าใบและรองเท้าจังเกิ้ลบูท เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการแสดงสัญลักษณ์ให้เห็นว่าเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

(ชรบ.) ที่ปฏิบัติงานในขณะนั้น เพื่อประโยชน์ในการพิสูจน์ตัวบุคคลและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

3) อารูชปิ่นที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอารูชปิ่นลูกของตามโครงการ อพป. แห่งชาติที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) จ่ายให้กระทรวงมหาดไทย ในลักษณะการให้ยืมไว้ใช้ในราชการ ระหว่างปี พ.ศ. 2520 – 2535 โดยปกติทางราชการแจกจ่ายอารูชปิ่น ให้หมู่บ้านละกระบอก กระสุนปืนกระบอกละ 15 นัด แต่เนื่องจากสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน จึงให้อยู่ในดุลยพินิจของนายอำเภอ ที่จะเป็นผู้พิจารณาแจกจ่ายอย่างละเอียดรอบคอบ

3.8 ขอควรปฏิบัติในการอยู่เวรยามของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

1) ไม่ควรให้มีการรื้อยเวรยามในจุดใดจุดหนึ่งเป็นประจำ เพื่อป้องกันไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถกำหนดเป้าหมาย ที่จะก่อเหตุร้ายได้ แต่หากเห็นว่าเป็นชัยภูมิที่เหมาะสมได้เปรียบทางยุทธวิธีจำเป็นต้องอยู่ประจำก็ให้จัดแบ่งกำลัง สำหรับลาดตระเวนในบริเวณใกล้เคียงด้วย

2) ให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) คำนึงถึงความปลอดภัยพร้อมทั้งเพิ่มความระมัดระวังในการเก็บรักษาอารูชปิ่นของทางราชการ โดยให้นำอารูชปิ่นติดตัวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งขณะประกอบศาสนกิจด้วย หากมีความจำเป็นไม่สามารถนำอารูชปิ่นติดตัวไปด้วย ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ให้นำฝากกับหน่วยทหาร หรือตำรวจในพื้นที่

3) ให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรยาม รายงานสถานการณ์ทางวิทยุสื่อสาร ให้สำนักงานบริหารราชการตำบล หรือศูนย์วิทยุสื่อสารของที่ทำการปกครองอำเภอ ทราบเป็นระยะๆ ทุก 4 ชั่วโมง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

4) หลังจากชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ให้ส่งมอบอารูชปิ่นให้กับผู้มีหน้าที่อยู่เวรถัดไป ณ จุดที่มีการอยู่เวรยาม หากมีกองกำลังในพื้นที่ก็ให้ฝากเก็บไว้กับกองกำลังดังกล่าวด้วย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ ดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร

ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานและความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับ สูงปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ควรได้รับการแก้ไขในอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำตามลำดับ กองช่างควรมีการปรับปรุงวิธีบริหารจัดการองค์กร โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับ นำไปสู่การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพและเป็นระบบ ตลอดจนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างอย่างเสมอภาค รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลถึงภาพรวมผลงานที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

รัชนก จันทร์ยัง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด ผลการสมมติฐานพบว่า อายุและลักษณะของงานมีผลต่อปัจจัยการจูงใจมากกว่างาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ปัจจัยค้ำจุนยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ

ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินสวนพระมหากษัตริย์

ปราการ กุฎีคง (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอคอนกรีต จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จากการประเมินตนเองของพนักงานมีความแตกต่างกันตามปัจจัยเชาวน์ อารมณ์ ทัศนคติ อายุ และ เพศ ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานและการประเมินโดยหัวหน้างานไม่พบความแตกต่าง

สมยศ เข้มเพื่อน (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการในบริษัท ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปฏิบัติด้านของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับ ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานพนักงานมีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านปริมาณงานด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

ยุภาวดี ภูผาหลวง (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยได้รับการสนับสนุนจากองค์กรส่วนใหญ่ เป็นการให้โอกาสบุคลากรทัศนศึกษานอกสถานที่และอนุญาตให้เดินทางไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับบุคลากร ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือในยามที่ต้องการและให้ความสนับสนุนเป็นกันเอง ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีมีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้ง เป็นการบ่งบอกถึงความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนใหญ่คือได้รับความร่วมมือในด้านต่างๆ จากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

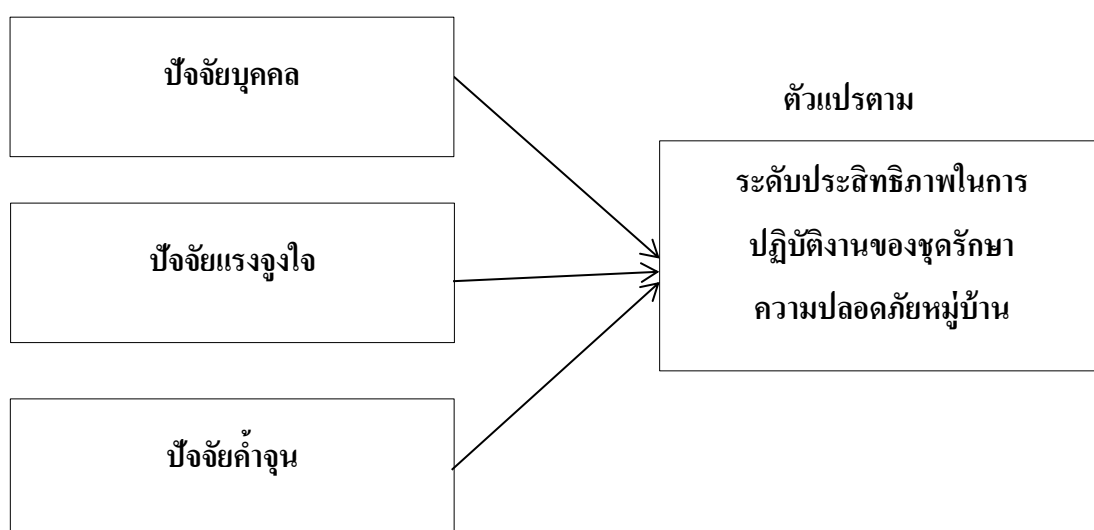
ฤทธิธณ สันทนวิวิตต์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพออยู่ในระดับสูง เทศบาลควรแก้ไขและจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมสะดวกทันสมัยและง่ายต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งควรสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกองช่างให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานกองช่างในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญ กล่าวคือ หากไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานอาจไม่มีการอยากพัฒนาศักยภาพของตน รวมถึงผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้

5. กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ



ภาพประกอบ 5: กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน 2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน 3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และ 4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยผู้ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่สำหรับการวิจัยนี้คือ 6 ตำบล ของอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ ตำบลศรีสาคร ศรีบรรพต ตะมะยูง กาหลง ซากอ และเชิงคีรี ซึ่งเป็นพื้นที่สีแดง ที่มีกลุ่มก่อความไม่สงบเข้ามาก่อเหตุบ่อยครั้ง ถือเป็นพื้นที่เสี่ยงที่ต้องได้รับการดูแลความปลอดภัยจากทุกภาคส่วน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประจำหมู่บ้านทั้ง 35 หมู่บ้าน 6 ตำบล ที่อาศัยอยู่พื้นที่เสี่ยงต่อการก่อความไม่สงบ ทั้งหมด 1,050 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดหน่วยในการสุ่มตัวอย่าง คือ ระดับบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) โดยมีวิธีการคำนวณคือ กลุ่มตัวอย่างในอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ที่ผู้วิจัยใช้จำนวนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ทั้งหมดใน 6 ตำบล ซึ่งมีจำนวน 1,050 คน มากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยการใช้วิธีของ Taro Yamane (อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ดังนี้

ขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มจำนวนครัวเรือน

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ขนาดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{1,050}{1+1,050 (0.05)^2}$$

$$= 289.6 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ จำนวน 290 คน

1.2 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน 6 ตำบล ในอำเภอศรีสาคร ได้แก่ ตำบลศรีสาคร ศรีบรรพต ตะมะยูง กาหลง ซากอ และเชิงคีรี จำนวน 290 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เลือกตำบลละ 48-49 คน

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูล

ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ตำบลศรีสาคร	48
ตำบลศรีบรรพต	48
ตำบลตะมะยูง	48
ตำบลกาหลง	48
ตำบลซากอ	49
ตำบลเชิงคีรี	49
รวม	290

2. แบบแผนการวิจัย

เป็นการวิจัยที่ใช้แบบแผนการวิจัยโดยการ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยแบบสังเกตการณ์ (Observational Research) ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การทบทวนเอกสาร งานวิจัยทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัย บทความทางวิชาการและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลได้จากแบบสอบถามที่ออกแบบเพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

3. เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้เลือกเครื่องมือที่ใช้ในการคือ แบบสอบถาม มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data) การทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปวิเคราะห์ถึงมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาสในครั้งนี้ว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) และปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) มีปัจจัยอะไรบ้าง เพื่อรวบรวมข้อมูลเสนอเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นคง ตลอดจนการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Question) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดในการศึกษา และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ครัวเรือน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ หมู่บ้าน ภูมิลำเนาเดิม รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามเป็นลักษณะของเครื่องมือวัดแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับ โดยมีกำหนดเกณฑ์การให้ระดับคะแนนไว้ ดังนี้

ให้	1 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย/เห็นด้วยน้อยที่สุด
ให้	2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ให้	3 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ/เห็นด้วยปานกลาง
ให้	4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ให้	5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับผลกระทบที่เกิดจากอุทกภัยดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดแนวทาง วิธีการ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Question) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดในการศึกษา และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

4.2.1 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ดังนี้

1) ศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรการลดผลกระทบจากอุทกภัยโดยใช้มาตรการเชิงโครงสร้าง และมาตรการที่ไม่ใช่โครงสร้าง

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อการลดผลกระทบจากอุทกภัย ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เพื่อนำมาสร้างขอบข่ายเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้พัฒนามาจากกรอบแนวคิดการวิจัย

3) การตรวจสอบความตรง เป็นการตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ราย ทำการพิจารณาความสอดคล้องของข้อความครอบคลุมของข้อความ และความถูกต้องทางภาษาในแต่ละข้อความด้วยการให้คะแนนแก่ข้อความแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์ซึ่งประยุกต์จากข้อเสนอ (IOC)

ตาราง 4 เกณฑ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้ค่า IOC

คะแนน	ความหมาย
1	แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
0	ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
-1	แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ในการทดสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทำการทดสอบก่อนปฏิบัติจริง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) อำเภอศรีสาคร จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) หากมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่า เชื่อถือได้ โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .930

5) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง หากมีข้อผิดพลาด ก็จะดำเนินการปรับปรุงและแก้ไข แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณา เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Product and Service Solutions) Version 16.0 โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมด มีลำดับการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) การวิเคราะห์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) โดยทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Hierarchical Multiple Regression)

5.2 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ให้ข้อมูลทราบถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย การดำเนินการวิจัย และสิทธิของผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์ โดยข้อมูลทุกอย่างจากการสัมภาษณ์จะนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน รวมถึงศึกษาระดับปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิจัยจากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ซึ่งจะนำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ทั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	แทน ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน ค่าความโด่ง
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ตัวเปรียบเทียบ
R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² Change	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป
Adj R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
F	แทน ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์พหุคูณ
*	แทนค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทนค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน	n	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	196	67.6
หญิง	94	32.4
อายุ		
อายุต่ำกว่า 20 ปี	11	3.8
อายุ 20-30 ปี	39	13.4
อายุ 31-40 ปี	54	18.6
อายุ 41-50 ปี	102	35.2
อายุ 51-60 ปี	69	23.8
อายุ 61 ปีขึ้นไป	15	5.2
สถานภาพ		
โสด	38	13.1
สมรส	233	80.3
หม้าย/หย่าร้าง	17	5.9
แยกกันอยู่	2	0.7
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	131	45.2
มัธยมศึกษา	109	37.6
ปวช./ปวส	29	10.0
ปริญญาตรี	19	6.6
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0
อื่น ๆ	2	0.7

ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน	n	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	80	27.6
5,001 – 10,000 บาท	157	54.1
10,001 – 15,000 บาท	44	15.2
มากกว่า 15,001 บาท	9	3.1
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	15	5.2
1 ปี – 6 ปี	143	49.3
7 -10 ปี	77	26.5
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	55	19.0

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส จำนวน 290 คน โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพศของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ได้แก่ เพศชายมากที่สุด ร้อยละ 67.6 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 32.4 ด้านช่วงอายุของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ได้แก่ ช่วงอายุ 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 23.8 และร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 80.3 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด และหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 13.1 และร้อยละ 5.9 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 45.2 รองลงมาคือมัธยมศึกษา และปวช./ปวส ร้อยละ 37.6 และร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 54.1 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 27.6 และร้อยละ 15.2 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านได้ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 – 6 ปี ร้อยละ 49.3 รองลงมาคือปฏิบัติงานมาแล้ว 7 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 26.6 และร้อยละ 19.0 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1) การวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
วิเคราะห์โดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(n=290)

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ผลกระทบ
ด้านความสำเร็จในงาน			
ภารกิจการออกลาดตระเวนและการตั้งด่านเฝ้าระวัง ของท่านสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรง ในพื้นที่ของท่านได้	3.42	.7836	มาก
ท่านมีความสามารถในการปกป้องคุ้มครองอันตราย ไม่ให้เกิดกับผู้นำศาสนา (พระ/โตะะอิหม่าม/ ครู และประชาชนในพื้นที่ (บาทหลวง	3.27	.719	ปานกลาง
ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผล ตามที่ได้รับมอบหมาย	3.43	.642	มาก
รวม	3.37	.555	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ			
ท่านรู้สึกว่ประชาชนในพื้นที่อบอุ่นใจที่มีชุดรักษา ความปลอดภัยหมู่บ้านอยู่ในพื้นที่	3.53	.806	มาก
ขณะที่ท่านตั้งด่านหรือเข้าไปตรวจพื้นที่ต้องสงสัยใน หมู่บ้านประชาชนในพื้นที่อำนวยความสะดวกอย่างดี	3.48	.740	มาก
รวม	3.51	.692	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ			
ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการฝึก มีประโยชน์และ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้อย่างดี	3.52	.701	มาก

(n=290)

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ผลกระทบ
ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจ เนื่องจาก ได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี	3.52	2.404	มาก
รวม	3.52	1.302	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
ทุกครั้งที่คุณปฏิบัติหน้าที่ ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.64	.697	มาก
ในภารกิจงานที่ต้งด้านเสีาระวัง ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความมุ่งมั่น ไม่ยอมให้มีสิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวูรเข้า มาในพื้นที่ของท่าน	3.49	.612	มาก
ท่านจะไม่ยอมให้มัศยิด วัด หรือโรงเรียน ที่ท่าน คุ้มครองอยู่ได้รับความเสียหาย	3.82	.820	มาก
รวม	3.65	.558	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้า			
ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ จะทำให้ท่านได้เข้าสู่สายงานฝ่ายปกครอง หรืออาสาได้	3.30	.723	ปานกลาง
ท่านคิดว่างานของท่านมีโอกาความก้าวหน้าที่ดี	3.22	.807	ปานกลาง
รวม	3.26	.679	ปานกลาง
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว			
ท่านคิดว่า การปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ ทำให้ท่านมีความรู้ในเนื้องานเพิ่มมากขึ้น	3.35	.595	ปานกลาง
ท่านคิดว่า การปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ ทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	3.50	.671	มาก
รวม	3.42	.566	มาก

จากตาราง 6 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมาก ($\bar{x} = 3.45$, S.D.=.463) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน สามารถจำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ

1) ด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D.=.555) พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผล ตามที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ($\bar{x} = 3.43$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือภารกิจการออกลาดตระเวนและการตั้งด่านเฝ้าระวัง สามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงในพื้นที่ได้ ($\bar{x} = 3.42$) อยู่ในระดับมาก และสามารถปกป้องคุ้มครองอันตราย ไม่ให้เกิดกับผู้นำศาสนา (พระ/โต๊ะอิหม่าม/บาทหลวง) ครู และประชาชนในพื้นที่ได้ ($\bar{x} = 3.27$) อยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D.=.692) พบว่า ประชาชนในพื้นที่อบอุ่นใจที่มีชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านอยู่ในพื้นที่มากที่สุด ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก และเมื่อมีการตั้งด่านหรือเข้าไปตรวจพื้นที่ต้องสงสัยในหมู่บ้าน ประชาชนในพื้นที่อำนวยความสะดวกอย่างดี ($\bar{x} = 3.48$) อยู่ในระดับมาก

3) ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D.= 1.302) พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีทักษะที่ได้จากการฝึก มีประโยชน์และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ดีมากที่สุด ($\bar{x} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก และทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจ เนื่องจากการได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก

4) ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D.= .558) พบว่า ชุดรักษาความ

ปลอดภัยหมู่บ้านจะไม่ยอมให้มัสยิด วัด หรือ โรงเรียน ที่คุ้มครองอยู่ได้รับความเสียหายมากที่สุด ($\bar{x} = 3.82$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.64$) อยู่ในระดับมาก และในภารกิจการตั้งด่านเฝ้าระวัง ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ยอมให้มัสยิดหรืออาคารหรืออาวูรเข้ามาในพื้นที่ ($\bar{x} = 3.49$) อยู่ในระดับมาก

5) ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D.= .679) พบว่าผลการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน จะทำให้ได้เข้าสู่สายงานฝ่ายปกครองหรืออาสาได้ ($\bar{x} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีโอกาสความก้าวหน้าที่ดี ($\bar{x} = 3.22$) อยู่ในระดับปานกลาง

6) ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$, S.D.= .566) พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นมากที่สุด ($\bar{x} = 3.50$) อยู่ในระดับมาก และทำให้ท่านมีความรู้ในเนื้องานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง

2.2) การวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(n=290)

ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ผลกระทบ
ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร			
ท่านได้รับการชี้แจงระเบียบคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ	3.34	.627	ปานกลาง
ท่านมีความเข้าใจและทราบเหตุผลในการปฏิบัติ หน้าที่เป็นอย่างดี	3.46	.681	มาก

(n=290)

ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ผลกระทบ
ท่านเข้าใจคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ปรับเปลี่ยนตาม สถานการณ์ได้ดี	3.42	.693	มาก
รวม	3.41	.492	มาก
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา			
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างดี	3.37	.789	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน ทั้งในยามปกติและเมื่อเกิดปัญหาในพื้นที่	3.45	.649	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริง ในพื้นที่	3.45	.734	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และทั่วถึง	3.42	.717	มาก
ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงแนวทาง การออกคำสั่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีกว่าที่เคยเป็น	3.47	.735	มาก
รวม	3.43	.565	มาก
ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน			
ในชุดปฏิบัติการท่านสามารถไว้วางใจเพื่อน ร่วมงานได้	3.45	.705	มาก
ในชุดปฏิบัติการท่านสามารถให้ความช่วยเหลือกัน และกัน เมื่อเกิดการปะทะขึ้น ระหว่างปฏิบัติหน้าที่	3.52	.758	มาก
ในชุดปฏิบัติการท่านมีความเคารพและให้เกียรติ กันและกัน	3.66	.736	มาก
รวม	3.54	.562	มาก
ด้านสภาพการทำงาน			
หากท่านได้กลั่นกรองการณ์ในที่มืด จะสามารถทำ ให้ท่านปฏิบัติงานในเวลากลางคืนอย่างมั่นใจ	3.46	.907	มาก

(n=290)

ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ผลกระทบ
ในขณะที่ปฏิบัติงานทางราชการได้แจกจ่ายอาวุธที่ เหมาะสม เพื่อให้นำไปป้องกันตัวอย่างมีความพร้อม	3.27	.929	ปานกลาง
รวม	3.36	.761	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน			
ท่านคิดว่าเงิน เบี้ยเลี้ยงมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.50	.889	มาก
หากมีการปรับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา จะไม่ส่งผลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	3.23	.752	ปานกลาง
เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจของท่าน ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้มีส่วนช่วยในการรักษาความปลอดภัยให้กับ หมู่บ้าน	3.64	.753	มาก
รวม	3.46	.626	มาก

จากตาราง 7 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่าปัจจัยคำจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$, S.D.= .453) เมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน สามารถจำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

ปัจจัยคำจูน

1) ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$, S.D.= .492) พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีความเข้าใจและทราบเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีมากที่สุด ($\bar{x} = 3.46$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือเข้าใจคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ดี ($\bar{x} = 3.42$) อยู่ในระดับมาก และยังได้รับการชี้แจงระเบียบคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.34$) อยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$, S.D.= .565) พบว่าผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงแนวทาง การออกคำสั่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีกว่าที่เคยเป็นมากที่สุด ($\bar{x} = 3.47$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทั้งในยามปกติ และเมื่อเกิดปัญหาในพื้นที่ ($\bar{x} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงในพื้นที่ ($\bar{x} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3) ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D.= .562) พบว่าชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีความเคารพและให้เกียรติกันและกันมากที่สุด ($\bar{x} = 3.66$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือในชุดปฏิบัติการสามารถให้ความช่วยเหลือกันและกัน เมื่อเกิดการปะทะขึ้น ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก และในชุดปฏิบัติการสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{x} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก

4) ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D.= .761) พบว่าหากชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านได้ตรวจสอบการณ์ในที่มืด จะสามารถทำให้ปฏิบัติงานในเวลา กลางคืนอย่างมั่นใจมากที่สุด ($\bar{x} = 3.46$) อยู่ในระดับมาก และในขณะที่ปฏิบัติงาน ทางราชการได้ แจกจ่ายอาวุธที่เหมาะสมเพื่อให้นำไปป้องกันตัวอย่างมีความพร้อม ($\bar{x} = 3.27$) อยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$, S.D.= .626) พบว่าเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ได้มีความภาคภูมิใจ ที่ได้มีส่วนช่วยในการรักษาความปลอดภัยให้กับหมู่บ้านมากที่สุด ($\bar{x} = 3.64$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือเงิน/ เบี้ยเลี้ยง มีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.50$) อยู่ในระดับมาก และหากมีการปรับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x} = 3.23$) อยู่ในระดับปานกลาง

2.3) การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(n=290)

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการเสมอ	3.52	.697	มาก
ท่านมาก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ	3.52	.645	มาก
ความตั้งใจในการปฏิบัติการ ขึ้นอยู่กับอารมณ์เป็นหลัก	3.10	.758	ปานกลาง
ขณะปฏิบัติการ ท่านสามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบได้	3.59	.711	มาก
ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ	3.75	.788	มาก
ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและกตัญญูต่องานที่ทำ	3.83	.712	มาก
ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ	3.86	.746	มาก
ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง เพราะการปฏิบัติการอาจเกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ	3.84	.786	มาก
ท่านรู้สึกว่หน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต	3.86	.846	มาก
รวม	3.65	.545	มาก

จากตาราง 8 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส สามารถจำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D.= .545) พบว่า บุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้านมีความรู้สึกว่หน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมากที่สุด ($\bar{x} = 3.86$)

อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.86$) อยู่ในระดับมาก และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง เพราะการปฏิบัติการอาจเกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ ($\bar{x} = 3.84$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

3.1) การวิเคราะห์ค่าสถิติสำหรับวิเคราะห์แจกแจงปกติของตัวแปร

งานวิจัยครั้งนี้มีการใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเหล่านั้นจะมีอำนาจในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งการทดสอบจะมีความเคร่งสูงก็ต่อเมื่อข้อมูลมีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ ในที่นี้ข้อตกลงเบื้องต้นที่ผู้วิจัยทำการตรวจสอบ คือ การแจกแจงปกติ (Normal Distribution) การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการทดสอบ

ตาราง 9 ค่าสถิติสำหรับทดสอบการแจกแจงปกติ

ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	-1.685	4.468
ด้านการยอมรับนับถือ	-2.636	3.877
ด้านลักษณะงานที่ทำ	87.853	671.583
ด้านความรับผิดชอบ	.377	.318
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	-3.552	2.930
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	3.776	1.346
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.251	3.153
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	-1.167	2.982
ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน	.742	.290
ด้านสภาพการทำงาน	-1.972	3.010
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	2.559	1.590
ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.727	3.073

จากตาราง 9 พบว่า การแจกแจงปกติของตัวแปรอิสระด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่างค่า -1.0 กับ +1.0 แสดงว่า ปัจจัยที่กล่าวมามีผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ทั้ง 4 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น มีการแจกแจงแบบปกติ

3.2) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ร่วมกันเชิงเส้นพหุคูณ (Multicollinearity) โดยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง ซึ่งผู้วิจัยทดสอบโดยใช้ค่า VIF ซึ่งค่า VIF จะต้องไม่เกิน 10 จากผลการตรวจสอบค่า VIF ในโมเดลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีค่าใดเกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกันที่สูงเกินไป ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาชุดความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตาราง 10 การวิเคราะห์พหุถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส โดยรวมทุกด้าน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพโดยรวมทุกด้าน	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	-0.062	1.136

ตัวแปร	ประสิทธิภาพโดยรวมทุกด้าน	
	Beta	VIF
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	-.041	1.947
- อายุ 41-50 ปี	-.029	1.246
สถานภาพ		
- โสด	-.064	3.656
- สมรส	-.061	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.081	2.879
- มัธยมศึกษา	-.036	2.704
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.037	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.122*	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	.045	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	.007	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	-.005	1.137
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	.013	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	.041	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-.044	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.209***	1.935
ด้าน โอกาสความก้าวหน้า	-.209***	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.309***	2.141
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.251***	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	.037	2.944
ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน	.343***	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	.090	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.265**	1.602

ตัวแปร	ประสิทธิภาพโดยรวมทุกด้าน	
	Beta	VIF
R ²	.580	
Adj R ²	.543	
R ² Change	.580	
F	15.894***	

จากตาราง 10 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 15.894$, $P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 58.00 ($R^2 = .580$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบด้าน และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน สำหรับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ (Beta = .343, Beta = .309, Beta = .265 และ Beta = .209 ตามลำดับ)

ตาราง 11 การวิเคราะห์พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ

ตัวแปร	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	-.068	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	-.149*	1.947
- อายุ 41-50 ปี	-.044	1.246
สถานภาพ		
- โสด	.063	3.656
- สมรส	-.062	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.051	2.879
- มัธยมศึกษา	-.028	2.704
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.031	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.065	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	.181*	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	-.080	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี	.038	1.137
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	.049	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	.083	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-.055	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.171*	1.935
ด้าน โอกาสความก้าวหน้า	.009	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	-.038	2.141

ตัวแปร	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ	
	Beta	VIF
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	.161*	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	-.075	2.944
ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน	.127*	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	.082	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.165*	1.602
R²	.411	
Adj R²	.360	
R² Change	.411	
F	8.046***	

จากตาราง 11 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 8.046, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 41.10 ($R^2 = .411$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยบุคคล ประกอบไปด้วย ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีอายุ 20-30 ปี มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยบุคคล ด้านความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน ตามลำดับ (Beta = .181, Beta = .171, Beta = .165, Beta = .161 และ Beta = .127 ตามลำดับ)

ตาราง 12 การวิเคราะห์ห้พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ

ตัวแปร	เตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	-.025	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	.043	1.947
- อายุ 41-50 ปี	-.017	1.246
สถานภาพ		
- โสด	-.079	3.656
- สมรส	.044	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.145*	2.879
- มัธยมศึกษา	-.269***	2.704
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.106	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.131*	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	.173**	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	.064	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี	-.043	1.137
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	-.093	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	-.131*	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	.059	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.088	1.935
ด้าน โอกาสความก้าวหน้า	-.046	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.236***	2.141

ตัวแปร	เตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ	
	Beta	VIF
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.166**	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	-.169**	2.944
ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน	.359***	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	.144*	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.292***	1.602
R²	.480	
Adj R²	.433	
R² Change	.480	
F	10.171***	

จากตาราง 12 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 10.171, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 48.00 ($R^2 = .480$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยบุคคล ประกอบไปด้วย ชุมรัศยาศาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเตรียม

ความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ รองลงมาคือปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามลำดับ (Beta = .359, Beta = .292, Beta =.236 Beta =.173, Beta =.144 และ Beta =.131 ตามลำดับ)

ตาราง 13 การวิเคราะห์พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ

ตัวแปร	ความตั้งใจในการปฏิบัติการ	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	.047	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	-.017	1.947
- อายุ 41-50 ปี	-.017	1.246
สถานภาพ		
- โสด	-.057	3.656
- สมรส	-.032	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.147*	2.879
- มัธยมศึกษา	-.152**	2.704
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.072	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-.093	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	-.034	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	303***	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี	-.198**	1.137
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		

ตัวแปร	ความตั้งใจในการปฏิบัติการ	
	Beta	VIF
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	.086	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	-.134*	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	.047	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.098	1.935
ด้าน โอกาสความก้าวหน้า	-.211***	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.232***	2.141
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.438***	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	.365***	2.944
ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน	.155**	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	-.125*	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	-.064	1.602
R²	.293	
Adj R²	.231	
R² Change	.293	
F	4.767***	

จากตาราง 13 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ (ขึ้นอยู่กับอารมณ์เป็นหลัก) พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 4.767, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 29.30 ($R^2 = .293$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย ชุมรัศยาศาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน โอกาส

ความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโต ส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ (ขึ้นอยู่กับอารมณ์เป็นหลัก) รองลงมาคือปัจจัยส่วนบุคคลด้านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว และปัจจัยค้ำจุน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน ตามลำดับ (Beta = .365, Beta = .303, Beta = .232 และ Beta = .155 ตามลำดับ)

ตาราง 14 การวิเคราะห์พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้

ตัวแปร	แยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	-.023	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	.075	1.947
- อายุ 41-50 ปี	.071	1.246
สถานภาพ		
- โสด	-.097	3.656
- สมรส	-.043	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.015	2.879
- มัธยมศึกษา	.022	2.704

ตัวแปร	แยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้	
	Beta	VIF
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.059	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.077	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	-.055	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	-.038	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.053	1.137
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	-.020	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	.148*	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-.073	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.053	1.935
ด้าน โอกาสความก้าวหน้า	-.168**	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.517***	2.141
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.107*	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	-.117*	2.944
ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน	.258***	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	.065	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.273***	1.602
R²	.500	
Adj R²	.456	
R² Change	.500	
F	11.500***	

จากตาราง 14 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้าน(ขณะปฏิบัติการ) แยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบได้พบว่า ตัวแปรอิสระ ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (F = 11.500, P < .001) สามารถ

อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 50.00 ($R^2 = .500$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยแรงงูใจ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับปัจจัยค่าจูน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยแรงงูใจด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และปัจจัยแรงงูใจ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ (Beta = .517, Beta = .273, Beta = .258 และ Beta = .148 ตามลำดับ)

ตาราง 15 การวิเคราะห์พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงงูใจ และปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ

ตัวแปร	ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	-.032	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	-.039	1.947
- อายุ 41-50 ปี	-.049	1.246
สถานภาพ		
- โสด	.040	3.656
- สมรส	.018	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.181**	2.879
- มัธยมศึกษา	-.056	2.704

ตัวแปร	ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ	
	Beta	VIF
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.077	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.080	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	.005	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	-.035	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.123*	1.137
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	-.032	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	.083	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-.026	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.234***	1.935
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	-.194**	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.343***	2.141
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.187**	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	.035	2.944
ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน	.184**	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	-.032	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.253***	1.602
R²	.488	
Adj R²	.444	
R² Change	.488	
F	11.001***	

จากตาราง 15 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมี

นัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 11.001, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 48.80 ($R^2 = .488$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาส ความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน อิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ รองลงมาคือปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานตามลำดับ (Beta = .343, Beta = .253, Beta = .234, Beta = .184 และ Beta = .123 ตามลำดับ)

ตาราง 16 การวิเคราะห์พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ

ตัวแปร	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่องานที่ทำ	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	-.171**	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	-.046	1.947
- อายุ 41-50 ปี	-.087	1.246

ตัวแปร	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่องานที่ทำ	
	Beta	VIF
สถานภาพ		
- โสด	.036	3.656
- สมรส	-.036	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.039	2.879
- มัธยมศึกษา	.031	2.704
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.032	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.078	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	.051	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	-.045	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี	.010	1.137
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	.028	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	-.033	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-.020	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.239***	1.935
ด้าน โอกาสความก้าวหน้า	-.166**	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.090	2.141
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.240***	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	.110*	2.944
ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน	.279***	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	.119*	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.236***	1.602

ตัวแปร	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่องานที่ทำ	
	Beta	VIF
R ²	.433	
Adj R ²	.383	
R ² Change	.433	
F	8.782***	

จากตาราง 16 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่องานที่ทำ พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 8.782, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 43.30 ($R^2 = .433$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย ชุมรัษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่เป็นเพศชาย มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน อิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่องานที่ทำ รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ตามลำดับ (Beta = .279, Beta = .239, Beta = .236, Beta = .119 และ Beta = .110 ตามลำดับ)

ตาราง 17 การวิเคราะห์พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ

ตัวแปร	เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	-.130*	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	-.127*	1.947
- อายุ 41-50 ปี	-.025	1.246
สถานภาพ		
- โสด	.091	3.656
- สมรส	-.011	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.052	2.879
- มัธยมศึกษา	.040	2.704
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.050	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.159**	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	.028	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	-.085	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี	.024	1.137
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	.043	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	.065	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-.095	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.238***	1.935
ด้าน โอกาสความก้าวหน้า	-.135*	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.106*	2.141

ตัวแปร	เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติกร	
	Beta	VIF
ปัจจัยคำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.286***	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	.108*	2.944
ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน	.269***	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	.087	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.187**	1.602
R²	.406	
Adj R²	.354	
R² Change	.406	
F	7.863***	

จากตาราง 17 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติกร พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 7.863, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 40.60 ($R^2 = .406$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย สุขภาพความปลอดภัยหมู่บ้านที่เป็นเพศชาย และมีอายุ 20-30 ปี มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ อิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยคำจุน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยคำจุน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน อิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติกร รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยคำจุน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงาน
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว ตามลำดับ
(Beta = .269, Beta = .238, Beta =.187, Beta =.184, Beta =.159, Beta =.108 และ Beta =.106
ตามลำดับ)

ตาราง 18 การวิเคราะห์พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยด้านงาน
ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา
อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง (เพราะการปฏิบัติกรอาจ
เกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ)

ตัวแปร	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	.019	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	-.003	1.947
- อายุ 41-50 ปี	.105	1.246
สถานภาพ		
- โสด	-.113*	3.656
- สมรส	-.043	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	-.023	2.879
- มัธยมศึกษา	.074	2.704
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-.022	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.132*	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	-.042	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	.101*	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี	.045	1.137
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		

ตัวแปร	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง	
	Beta	VIF
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	-.030	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	.133*	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-.029	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.112*	1.935
ด้าน โอกาสความก้าวหน้า	-.223***	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.286***	2.141
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.317***	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	-.048	2.944
ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน	.342***	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	.185**	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.154**	1.602
R²	.409	
Adj R²	.358	
R² Change	.409	
F	7.972***	

จากตาราง 18 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง (เพราะการปฏิบัติกรอาจเกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ) พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 7.972, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 40.90 ($R^2 = .409$) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ชุมรัศยาศาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีสถานภาพโสด อิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ อิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ อิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง (เพราะการปฏิบัติการอาจเกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ) รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (Beta = .342, Beta = .286, Beta = .185, Beta = .154, Beta = .133 และ Beta = .132 ตามลำดับ)

ตาราง 19 การวิเคราะห์พหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต

ตัวแปร	หน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต	
	Beta	VIF
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		
- ชาย	-.039	1.136
อายุ		
- อายุ 20-30 ปี	-.008	1.947
- อายุ 41-50 ปี	-.110*	1.246
สถานภาพ		
- โสด	-.250***	3.656
- สมรส	-.188	3.032
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	.087	2.879
- มัธยมศึกษา	.064	2.704

ตัวแปร	หน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต	
	Beta	VIF
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.054	1.240
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.159**	1.221
ความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	.023	1.567
พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	-.126*	1.370
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	-.074	1.137
ปัจจัยแรงจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	.040	1.970
ด้านการยอมรับนับถือ	.043	1.840
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-.076	1.133
ด้านความรับผิดชอบ	.135*	1.935
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	-.201***	1.673
ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	.252***	2.141
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.075	2.781
ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	-.018	2.944
ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน	.292***	2.035
ด้านสภาพการทำงาน	.096	1.638
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	.252***	1.602
R²	.474	
Adj R²	.429	
R² Change	.474	
F	10.394***	

จากตาราง 19 พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัว

แปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 10.394, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 47.40 ($R^2 = .474$) จากการวิเคราะห์พบว่า ชูครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีอายุ 41-50 ปี มีสถานะโสด และมีพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ($Beta = .292, Beta = .252, Beta = .159$ และ $Beta = .135$ ตามลำดับ)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชูครักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ ด้านการเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ ด้านการแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้ ด้านความรอบคอบเสมอ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ ด้านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง และด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน รวมถึงศึกษาปัจจัยสำคัญและปัจจัยแรงจูงใจในการเข้ามาเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคือ ตัวแปรอิสระ 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ส่วนตัวแปรตามก็คือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดัดแปลงเครื่องมือขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ โดยวิธีการสังเคราะห์ เครื่องมือเพื่อใช้เก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรง และนำไปทดลองใช้ (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .930

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส จำนวน 290 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับและมีความสมบูรณ์ทั้งหมด หลังจากนั้นได้นำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ และคำนวณด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS For Windows Version 16.0 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษา พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส จำนวน 290 คน ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 80.3 สำหรับระดับการศึกษาของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 45.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน อยู่ที่ 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.1 และส่วนใหญ่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ได้ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.3

2. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน สามารถจำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

2.1) ปัจจัยแรงจูงใจ

ด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D.=.555) พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผล ตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านได้ปฏิบัติภารกิจการออกลาดตระเวนในพื้นที่ และการตั้งด่านเฝ้าระวังอันตราย ทำให้สามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงในพื้นที่ได้ และสามารถปกป้องคุ้มครองอันตราย ไม่ให้เกิดกับผู้นำศาสนา (พระ/โต๊ะอิหม่าม/บาทหลวง) ครู และประชาชนในพื้นที่ได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D.=.692) พบว่า ประชาชนในพื้นที่อบอุ้นใจที่มีชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านอยู่ในพื้นที่ เพื่อช่วยเฝ้าระวังอันตราย มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด และเมื่อซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีการตั้งด่านหรือเข้าไปตรวจพื้นที่ต้องสงสัยในหมู่บ้าน ประชาชนในพื้นที่อำนวยความสะดวกในการเข้าปฏิบัติหน้าที่อย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D.= 1.302) พบว่า ซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีทักษะที่ได้รับจากการฝึก มีประโยชน์ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจ เนื่องจากได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D.= .558) พบว่า ซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านจะไม่ยอมให้มัสยิด วัด หรือ โรงเรียน ที่คุ้มครองอยู่ได้รับความเสียหาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทุกครั้งที่ซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านปฏิบัติหน้าที่ ได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และในการกิจการตั้งด่านเฝ้าระวัง ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ยอมให้มีสิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวุธเข้ามาในพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D.= .679) พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน จะทำให้ได้เข้าสู่สายงานฝ่ายปกครองหรืออาสาได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีโอกาความก้าวหน้าที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$, S.D.= .566) พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และทำให้ซุครักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีความรู้ในเนื้องานเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2) ปัจจัยค้ำจุน

ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.41, S.D. = .492$) พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีความเข้าใจและทราบเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เข้าใจคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ และยังได้รับการชี้แจงระเบียบคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.43, S.D. = .565$) พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงแนวทาง การออกคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีกว่าที่เคยเป็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทั้งในยามปกติและเมื่อเกิดปัญหาในพื้นที่กับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงในพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.54, S.D. = .562$) พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีความเคารพและให้เกียรติกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ในชุดปฏิบัติการสามารถให้ความช่วยเหลือกันและกัน เมื่อเกิดการปะทะขึ้น ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และในชุดปฏิบัติการสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36, S.D. = .761$) พบว่า หากชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านได้ตรวจสอบการณ์ในที่มืด จะสามารถทำให้ปฏิบัติงานในเวลากลางคืนอย่างมั่นใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และในขณะที่ปฏิบัติงานทางราชการได้แจกจ่ายอาวุธที่เหมาะสม เพื่อให้นำไปป้องกันตัวอย่างมีความพร้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน

ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$, S.D.= .626) พบว่าเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ได้มีความภาคภูมิใจ ที่ได้มีส่วนช่วยในการรักษาความปลอดภัยให้กับหมู่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เงิน/ เบี้ยเลี้ยง มีผลต่อการปฏิบัติงาน และหากมีการปรับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D.= .545) พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีความรู้สึกทึ่งในหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติกร และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง เพราะการปฏิบัติกรอาจเกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยคำจูน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นรายคู่ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีทั้งหมด 11 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน กับตัวแปรตามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสำคัญเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

2) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน โดยรวมทุกด้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 15.894, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 58.00 ($R^2 = .580$)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบด้าน และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน

ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน

3) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกร กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกร พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 8.046, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 41.10 ($R^2 = .411$)

ปัจจัยบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีอายุ 20-30 ปี มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 10.171, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 48.00 ($R^2 = .480$)

ปัจจัยบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 4.767, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 29.30 ($R^2 = .293$)

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาสประกอบไปด้วย ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติกร กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 11.500, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 50.00 ($R^2 = .500$)

ปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยค่าจูน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

7) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 11.001, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 48.80 ($R^2 = .488$)

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย บุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน อิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

8) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า

พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 8.782, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 43.30 ($R^2 = .433$)

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ครูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่เป็นเพศชาย มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

9) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 7.863, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 40.60 ($R^2 = .406$)

ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ครูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่เป็นเพศชาย และมีอายุ 20-30 ปี มีอิทธิพลเชิงลบ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ อิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านการเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้าน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

10) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 7.972, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 40.90 ($R^2 = .409$)

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีสถานภาพโสด อิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ อิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ อิทธิพลเชิงบวกอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

11) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูน กับตัวแปรตามคือ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 10.394, P < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 47.40 ($R^2 = .474$)

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่มีอายุ 41-50 ปี มีสถานะโสด และมีพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ทัศนศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบไปด้วย ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ด้านหน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้อภิปรายตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยคำจูนมีส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคำจูน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส โดยปัจจัยคำจูน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน และปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Beta = .343 และ Beta =.265)

สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ที่มีปัจจัยคำจูน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน กล่าวคือ ในการปฏิบัติภารกิจของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านสามารถไว้เนื้อเชื่อใจเพื่อนร่วมงานได้ที่เป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านเหมือนกันได้ เมื่อมีเหตุการณ์อันตราย หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น ในหน่วยชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านสามารถให้ความช่วยเหลือกันและกัน เมื่อเกิดการปะทะขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติหน้าที่นั้นต่างฝ่ายต่างมีความเคารพและให้เกียรติกันและกัน สอดคล้องกับงานของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ดี จะทำให้พนักงานสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถช่วยเหลือกันในยามเดือดร้อนและเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่ปฏิบัติหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกัน เป็นเพราะมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน มีการ

ให้เกียรติ จริ่งใจ เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ และภาคิน ศรีสังข์งาม (2556) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สะท้อนได้จากการให้ความเป็นกันเอง การให้ความสนใจในการทำงาน การช่วยเหลือกันและกัน การแก้ไขปัญหาค้างๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ได้นำมาสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งความพร้อมและความรวดเร็ว

สำหรับปัจจัยสำคัญ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานส่วนตัว กล่าวคือ ในการปฏิบัติการของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน การปรับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาจะไม่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่มากนัก เพราะทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ ทุกคนมีความภาคภูมิใจ ที่ได้มีส่วนช่วยในการรักษาความปลอดภัยให้กับหมู่บ้านของตน สอดคล้องกับงานของราเชนทร์ นพณ์ฐวงศกร และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ผู้อำนวยการเขตและผู้บังคับบัญชาของแต่ละฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานและสายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของตนอย่างดี เพื่อที่จะสั่งการได้ถูกต้องตรงกับ ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การบังคับบัญชาง่าย ลดความขัดแย้ง ไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานที่ทำ สร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ตามในเรื่องของเบี่ยงเบนนั้น มีผลต่อการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นบางส่วนจำเป็นต้องมีค่าเบี่ยงเบน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการอาสาเข้ามาเป็นชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านต่อไป สอดคล้องกับงานของฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ และกนกนภัส ชีวะสาคร (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ สาย 80 กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบด้าน และด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ (Beta = .309 และ Beta = .209)

สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ที่มีปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ กล่าวคือ ทุกครั้งที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านปฏิบัติหน้าที่ ได้มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายเสมอ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจการตั้งด่านเฝ้าระวังอันตราย และสิ่งผิดกฎหมาย ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ยอมให้มีสิ่งผิดกฎหมาย หรืออาชญากรเข้ามาในพื้นที่ที่ปฏิบัติภารกิจผ่านไปได้ รวมถึงชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านจะคุ้มครองมัสยิด วัด หรือโรงเรียน ไม่ให้ได้รับความเสียหายจากเหตุการณ์การก่อความไม่สงบเต็มกำลัง สอดคล้องกับงานของ กมล สดมณี (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ กล่าวว่า สาเหตุที่ทหารไม่ขอย้ายออกนอกพื้นที่ ทั้งยังมีความตั้งใจรับผิดชอบหน้าที่ของตน เนื่องจากความมั่นคงความปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของทหารมากนัก ในทางตรงกันข้าม ความรับผิดชอบที่มีต่อประเทศชาติ และประชาชน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน และบุคคลรอบข้าง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว กล่าวคือ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว กล่าวคือ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีความรู้ในเนื้องานเพิ่มมากขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับงานของชกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุงานที่มากย่อมมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะโดยส่วนมากจะอยู่ในกลุ่มของพนักงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่สูงจึงทำให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มดังกล่าว และส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่งานของกานดา คำมาก (2555) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา มองต่างออกไปว่า ผลตอบแทนและประโยชน์เกี่ยวกับ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากความแตกต่างกันในเรื่องของรายได้ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และความแตกต่างกันในเรื่องของสวัสดิการในด้านต่างๆ

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยจึงเสนอว่า ควรมีการเพิ่มศักยภาพของปัจจัยค่าจ้าง ดังนี้

1.1) ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่เข้ามาดูแลรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในพื้นที่ ควรเป็นผู้ที่มีความเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงในพื้นที่ มีความคุ้นเคยกับประชาชนและพื้นที่ระดับหนึ่ง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาจะสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อท่านทั้งในยามปกติ และเมื่อเกิดปัญหาในพื้นที่

1.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และมีภาวะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชา

1.3) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสรรเงิน/เบี้ยเลี้ยง ที่เหมาะสมให้กับลักษณะการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่ง

2) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยจึงเสนอว่า ควรมีการเพิ่มศักยภาพของปัจจัยแรงจูงใจ ดังนี้

2.1) ด้านลักษณะงานที่ทำ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการฝึกทักษะแก่บุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้านอยู่เสมอ และพัฒนารูปแบบการฝึกอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะพัฒนาให้การปฏิบัติหน้าที่มีศักยภาพที่ดี และเพื่อประโยชน์ในการดูแลความปลอดภัย

2.2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรความปลอดภัยหมู่บ้าน มีโอกาสเข้าสู่สายงานฝ่ายปกครองมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อเปิดโอกาสให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสามารถนำข้อมูลที่แท้จริงมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านได้มากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในพื้นที่อื่นๆในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านของแต่ละจังหวัด เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในภาพรวมต่อไป เนื่องจากแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างด้านสภาพความมั่นคงปลอดภัยในพื้นที่

3) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการอาสาสมัครเข้าปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

บรรณานุกรม

เอกสารอ้างอิงภาษาไทย

- กมล สดมณี. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์*. สาขาวิชาการจัดการ โครงการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กระทรวงมหาดไทย. (2522). *พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522*. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2559. สืบค้นจาก https://mis.dopa.go.th/dopalaw/law_file/314_03032017652791054.7074.pdf
- กระทรวงมหาดไทย. (2534). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 8 พ.ศ. 2553*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559. สืบค้นจาก <https://docs.google.com/file/d/0B4Hb8kUbi3AZRWpDX3QxdG5udU0/edit>
- กระทรวงมหาดไทย. (2547). *พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559. สืบค้นจาก <http://www.skko.moph.go.th/dward/document.../20150429112527>
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กานดา คำมาก. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- จุฑาธิป วีระมโนกุล. (2557). *การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์ และกนกนภัส ชีวะสาคร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ สาย 80*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยชนบุรี. ปีที่ 8 ฉบับที่ 16 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2557.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์, ชีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการสื่อสารเพื่อการเจรจาเชิงผลได้ของพนักงานบริหารงานลูกค้าในบริษัทตัวแทนโฆษณา*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชาญเดช วีระกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5*.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาญศิลป์ วาสนุญา. (2546). *แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. คณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ : สำนักงาน ก.พ.*
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.*
- ธานีินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพฯ: พรินติ้งเมสโปดคส์. อาร์.เอส.
- ปราการ กุฎิกง. (2544). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอคอนกรีต จำกัด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปรีชาพร วงศ์บุตรโรจน์ .(2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ศูนย์: สื่อเสริมกรุงเทพ
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). *แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ยุภาวดี ภูผาหลวง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร สุนิสา หาญวงศ์ และ ชนินทร์ แก้วมณี. (2559). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. การประชุมวิชาการระดับชาติ สหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559. ครั้งที่ 3.*
- รัชชก จันทรย์ยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.*

- ฤทธิธรรม สันทนวิวัฒน์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดงอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา*. นครราชสีมา : คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยา คำนธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : เอ็ดดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น.
- ศรินธร รัตน์เจริญจร. (2549). *สถานการณ์ความรุนแรงในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สถาบันนโยบายศึกษา. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2559. สืบค้นจาก <http://www.deepsouthwatch.org/node/10008>
- ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี. (2549). *ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง หรือ โครงสร้าง ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สถานการณ์ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในรอบ 2 ปี (พ.ศ.2547-2548)*. คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ.
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. นครราชสีมา : คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่างกัน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์การปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์. (2561). *สถิติ 14 ปี เหตุการณ์ความไม่สงบ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2561. สืบค้นจาก http://region6.prd.go.th/ewt_news.php?nid=16734&filename=index
- ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2559). *สถิติเหตุการณ์ชายแดนใต้ในรอบปี 2559*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559. สืบค้นจาก <http://www.deepsouthwatch.org/node/10008>
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สร้อยตระกูล (ตีวนนันท) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- สำนักกิจการความมั่นคงภายใน. (2556). *แผนยุทธศาสตร์ตามภารกิจเฉพาะด้านของ กระทรวงมหาดไทย 10 ปี*. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2559. สืบค้นจาก <http://www.ppb.moi.go.th/midev02/upload/MOI%%2010%20Year>.
- สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2559). *นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560-2562*. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2559. สืบค้นจาก <http://www.nsc.go.th/Download1/%E0%B8%99%E0%B9%A8.%202560-2562.pdf>
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. กรุงเทพฯ :ธรรมนิติการพิมพ์.
- สุภาภรณ์ โชติชญาณ์. (2555). *แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนิวัช แก้วจันทน์. (2550). *หลักการจัดการ*. สงขลา: คณะเศรษฐศาสตร์และ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรสุดา คูสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2542). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์.

เอกสารอ้างอิงภาษาอังกฤษ

- Beach, Dale S. (1981). *Personnel : The Management of Pelpel at Work*. New York : Memillan
- Bellows, R.M. (1981). *Case Problem in Personnal Management*. Dubugue, Iown : Brown
- Domjan, M. *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth. 1996.
- John D. Millet. (1954). *Management in the Public Service*. New York: McGraw Mill Book Company
- Lovell, R. E.. (1980). *Adult Learning*. New York: John Wiley and Sons.
- Szilagyi, Jr., A.D. S. (1984). *Management and Performance*. Dallas, Texas ; Scott, Foresman and Co
- Weihrich Heinz.; & Harold Koontz. 1993. *Management: A Global Perspective*. 10th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ค่าความเชื่อมั่น

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยทำการทดสอบก่อนปฏิบัติจริง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้หาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) หากมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าเชื่อถือได้ ซึ่งได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมอยู่ที่ .930 อธิบายได้ ดังนี้

ตาราง 20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
ปัจจัยด้านบุคคล	
ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	.097
ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ	.586
ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของท่าน มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.307
ค่าความเชื่อมั่น	.437
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน	
ภารกิจการออกลาดตระเวนและการตั้งด่านเฝ้าระวังของท่าน สามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงในพื้นที่ของท่านได้	.736
ท่านมีความสามารถในการปกป้องคุ้มครองอันตราย ไม่ให้เกิดกับผู้นำศาสนา (พระ/โต๊ะอิหม่าม/บาทหลวง) ครู และประชาชนในพื้นที่	.148
ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผล ตามที่ได้รับมอบหมาย	.342
ค่าความเชื่อมั่น	.582
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ	
ท่านรู้สึกที่ประชาชนในพื้นที่อบอุ่นใจที่มีชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านอยู่ในพื้นที่	.518
ขณะที่ท่านตั้งด่าน หรือเข้าไปตรวจพื้นที่ต้องสงสัยในหมู่บ้านประชาชนในพื้นที่อำนวยความสะดวกอย่างดี	.518
ค่าความเชื่อมั่น	.681

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ	
ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการฝึก มีประโยชน์และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคได้อย่างดี	.480
ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจ เนื่องจากได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี	.480
ค่าความเชื่อมั่น	.580
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	
ทุกครั้งที่คุณปฏิบัติหน้าที่ ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	.608
ในภารกิจที่ตั้งด้านเฝ้าระวัง ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ยอมให้มีสิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวุธเข้ามาในพื้นที่ของท่าน	.726
ท่านจะไม่ยอมให้มัสยิด วัด หรือโรงเรียน ที่ท่านคุ้มครองอยู่ได้รับความเสียหาย	.817
ค่าความเชื่อมั่น	.793
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้า	
ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคได้ จะทำให้ท่านได้เข้าสู่สายงานฝ่ายปกครอง หรืออาสาได้	.781
ท่านคิดว่างานของท่านมีโอกาสความก้าวหน้าที่ดี	.781
ค่าความเชื่อมั่น	.876
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว	
ท่านคิดว่า การปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคได้ ทำให้ท่านมีความรู้ในเนื้องานเพิ่มมากขึ้น	.752
ท่านคิดว่า การปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคได้ ทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	.752
ค่าความเชื่อมั่น	.850
ปัจจัยคำจูง ด้านนโยบายและการบริหาร	
ท่านได้รับการชี้แจงระเบียบคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ	.763
ท่านมีความเข้าใจและทราบเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี	.114

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
ท่านเข้าใจคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ดี	.046
ค่าความเชื่อมั่น	.474
ปัจจัยคำจูน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา	
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างดี	.888
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อท่านทั้งในยามปกติและเมื่อเกิดปัญหาในพื้นที่	.877
ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงในพื้นที่	.822
ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรมและทั่วถึง	.839
ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงแนวทาง การออกคำสั่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีกว่าที่เคยเป็น	.859
ค่าความเชื่อมั่น	.884
ปัจจัยคำจูน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน	
ในชุดปฏิบัติการท่านสามารถไว้นใจเชื่อใจเพื่อนร่วมงานได้	.626
ในชุดปฏิบัติการท่านสามารถให้ความช่วยเหลือกันและกัน เมื่อเกิดการปะทะขึ้น ระหว่างปฏิบัติหน้าที่	.748
ในชุดปฏิบัติการท่านมีความเคารพและให้เกียรติกันและกัน	.712
ค่าความเชื่อมั่น	.776
ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน	
หากท่านได้กลั่นกรองการณในที่มีดี จะสามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานในเวลากลางคืนอย่างมั่นใจ	.191
ในขณะที่ปฏิบัติงานทางราชการได้แจกจ่ายอาวุธที่เหมาะสม เพื่อให้นำไปป้องกันตัวอย่างมีความพร้อม	.191
ค่าความเชื่อมั่น	.321
ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	
ท่านคิดว่าเงิน เบี้ยเลี้ยงมีผลต่อการปฏิบัติงาน	.790
หากมีการปรับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่	.470
เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจของท่าน ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้มีส่วนช่วยในการรักษาความปลอดภัยให้กับหมู่บ้าน	.800
ค่าความเชื่อมั่น	.784

ตารางที่ 21 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการเสมอ	.906
ท่านมาก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมปฏิบัติการ อยู่เสมอ	.897
ความตั้งใจในการปฏิบัติการ ขึ้นอยู่กับอารมณ์เป็นหลัก	.946
ขณะปฏิบัติการ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบได้	.890
ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ	.887
ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภักดีต่องานที่ทำ	.879
ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ	.883
ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง เพราะการปฏิบัติการอาจเกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ	.895
ท่านรู้สึกว่หน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต	.889
ค่าความเชื่อมั่น	.909

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
กรณีศึกษา อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ข้อมูลในแบบสอบถามไม่ได้มีผลเสีย หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่าน ข้อมูลส่วนบุคคลจะเก็บไว้เป็นความลับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่าน

2. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชื่อหมู่บ้านที่ทำการเก็บข้อมูล.....ตำบล.....วันที่เก็บข้อมูล.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่าน

1) เพศ

ชาย

หญิง

2) อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

61 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

แยกกันอยู่

4) ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปวช./ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี อื่น.....

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 5,000 บาท / เดือน 5,001 – 10,000 บาท / เดือน
 10,001 – 15,000 บาท / เดือน มากกว่า 15,001 บาท / เดือน

6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1 ปี – 6 ปี 7-10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่าน

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ปัจจัยด้านบุคคล						
7	ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
8	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
9	ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของท่าน มีความรักสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน						
10	ภารกิจการออกลาดตระเวนและการตั้งด่านเฝ้าระวังของท่าน สามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงในพื้นที่ของท่านได้					
11	ท่านมีความสามารถในการปกป้องคุ้มครองอันตราย ไม่ให้เกิดกับผู้นำศาสนา (พระ/โต๊ะอิหม่าม/บาทหลวง) ครู และประชาชนในพื้นที่					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
12	ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผล ตามที่ได้รับมอบหมาย					
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ						
13	ท่านรู้สึกว่ประชาชนในพื้นที่รอบอุ้นใจที่มีศุทธรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านอยู่ในพื้นที่					
14	ขณะที่ท่านตั้งค่าน หรือเข้าไปตรวจพื้นที่ต้องสงสัยในหมู่บ้าน ประชาชนในพื้นที่อำนวยความสะดวกอย่างดี					
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ						
15	ท่านคิดว่าทักษะที่ได้จากการฝึก มีประโยชน์ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างดี					
16	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจ เนื่องจากได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี					
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ						
17	ทุกครั้งทีปฏิบัติหน้าที่ ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามทีได้รับมอบหมาย					
18	ในภารกิจการตั้งค่านเฝ้าระวัง ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ยอมให้มีสิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวุธเข้ามาในพื้นที่ของท่าน					
19	ท่านจะไม่ยอมให้มีสยิด วัด หรือโรงเรียน ที่ท่านคุ้มครองอยู่ได้รับความเสียหาย					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้า						
20	ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะทำให้ท่านได้เข้าสู่สายงานฝ่ายปกครองหรืออาสาได้					
21	ท่านคิดว่างานของท่านมีโอกาสความก้าวหน้าที่ดี					
ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตส่วนตัว						
22	ท่านคิดว่า การปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ท่านมีความรู้ในงานเพิ่มมากขึ้น					
23	ท่านคิดว่า การปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น					
ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร						
24	ท่านได้รับการชี้แจงระเบียบคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ					
25	ท่านมีความเข้าใจและทราบเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี					
26	ท่านเข้าใจคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ดี					
ปัจจัยค้ำจุน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา						
27	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างดี					
28	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน ทั้งในยามปกติและเมื่อเกิดปัญหาในพื้นที่					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
27	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างดี					
28	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน ทั้งในยามปกติและเมื่อเกิดปัญหาในพื้นที่					
29	ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงในพื้นที่					
30	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และทั่วถึง					
31	ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงแนวทางการออกคำสั่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีกว่าที่เคยเป็น					
ปัจจัยค้ำจุน ด้านการสัมพันธภาพในหน่วยงาน						
32	ในชุดปฏิบัติการท่านสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้					
33	ในชุดปฏิบัติการท่านสามารถให้ความช่วยเหลือกันและกัน เมื่อเกิดการปะทะขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่					
34	ในชุดปฏิบัติการท่านมีความเคารพและให้เกียรติกันและกัน					
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน						
35	หากท่านได้กลั่นกรองการณ์ในที่มืด จะสามารถทำให้ท่านปฏิบัติงานในเวลา กลางคืนอย่างมั่นใจ					
36	ในขณะที่ปฏิบัติงานทางราชการได้แจกจ่ายอาวุธที่เหมาะสม เพื่อให้นำไปป้องกันตัวอย่างมีความพร้อม					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน						
37	ท่านคิดว่าเงิน เบี้ยเลี้ยงมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
38	หากมีการปรับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน					
39	เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจของท่าน ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้มีส่วนช่วยในการรักษาความปลอดภัยให้กับหมู่บ้าน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่าน

ข้อ	วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
40	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกรมอ					
41	ท่านมาก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมปฏิบัติการอยู่เสมอ					
42	ความตั้งใจในการปฏิบัติการ ขึ้นอยู่กับอารมณ์เป็นหลัก					
43	ขณะปฏิบัติการ ท่านสามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบได้					
44	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเสมอ					
45	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและภาคภูมิใจต่องานที่ทำ					
46	ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนปฏิบัติการ					

ข้อ	วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
47	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง เพราะการปฏิบัติกรอาจเกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ					
48	ท่านรู้สึกว่หน้าที่ดูแลความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น /ข้อเสนอแนะเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายสมยศ สำเภารัตน์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5610521565

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จ
ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2540

ประวัติการทำงาน

2547-2550	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหิน อำเภอลำลูกเกด จังหวัดกระบี่
2550-2560	ปลัดอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส
2560	ปลัดอำเภอเรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส
2560-2561	ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์