

**ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี**

นางนิธิรา สองเมือง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Motivational Factors for Work Performance of Officers of Sub-District
Administrative Organizations in Sensitive Areas
in Pattani Province**

Mrs. Nitira Songmuang

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยเชิงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เลี้ยงของ
จังหวัดปัตตานี
ชื่อและนามสกุล นางนิธิตรา สองเมือง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวรธรรานนท์)

วันที่ 28 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2553

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ ประธาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และการแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่าง สูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายสัญญา เฟงนคร นางสาวจันทนา ทองมาก และนางสาวอันทิกา แก้วระรัตน์ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านที่กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณเพื่อนพนักงานส่วนตำบลทุกคนใน 3 อำเภอ ของจังหวัดปัตตานี ที่ให้ความ ร่วมมือตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จนทำให้การวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย- สุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดปีการศึกษา ขอบพระคุณคุณแม่อินทิรา นาคแดง ตลอดจนครอบครัว และทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ กำลังใจ จนทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นิธิรา สองเมือง

กุมภาพันธ์ 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
องค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 อำเภอ	27
ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่เสี่ยงในจังหวัดปัตตานี	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	44
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเชิงใจ	75
ตอนที่ 4 ปัญหาเหตุผลและข้อเสนอแนะ	81
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปการวิจัย	84
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	100
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	101
ข แบบสอบถามการวิจัย	103
ประวัติผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 สถิติการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ ปี2548	3
ตารางที่ 1.2 สถิติการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ จังหวัดปัตตานี ปี2548	3
ตารางที่ 2.1 ระดับความต้องการและการตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์	16
ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์จากทฤษฎีของมาสโลว์แอลเคอร์เฟอร์, แมกเคิลเลนค์ และเซอร์ชเบิร์ก	20
ตารางที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวัง และการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ	22
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี	39
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	45
ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	45
ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	46
ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน	46
ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	47
ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน	47
ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลา	48
ตารางที่ 4.8 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4.9 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	49
ตารางที่ 4.10 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	49
ตารางที่ 4.11 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน	50
ตารางที่ 4.12 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	50
ตารางที่ 4.13 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน	51
ตารางที่ 4.14 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลา	51
ตารางที่ 4.15 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.16 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	52
ตารางที่ 4.17 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	53
ตารางที่ 4.18 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน	53
ตารางที่ 4.19 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	54
ตารางที่ 4.20 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลา	55
ตารางที่ 4.22 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	56
ตารางที่ 4.23 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	57
ตารางที่ 4.24 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	58
ตารางที่ 4.25 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	59
ตารางที่ 4.26 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	60
ตารางที่ 4.27 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	61
ตารางที่ 4.28 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	62
ตารางที่ 4.29 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	63
ตารางที่ 4.30 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	64
ตารางที่ 4.31 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	65
ตารางที่ 4.32 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	66
ตารางที่ 4.33 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	67
ตารางที่ 4.34 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	68
ตารางที่ 4.35 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	69
ตารางที่ 4.36 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	70
ตารางที่ 4.37 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	71
ตารางที่ 4.38 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	72
ตารางที่ 4.39 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	73
ตารางที่ 4.40 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	74
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ค่าเอฟ เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจภาพรวม	75
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ค่าเอฟ เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ	76
ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ค่าเอฟ เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	77
ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ค่าเอฟ เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน	78
ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ค่าเอฟ เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า	79
ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ค่าเอฟ เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความท้าทายของงาน	80
ตารางที่ 4.47 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผล.....	82
ตารางที่ 4.49 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ.....	83

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 กระบวนการวิจัย	12
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองกระบวนการความคาดหวัง	23
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	28
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	29

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี
ผู้วิจัย นางนิริรา สองเมือง **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์
ประเสริฐศรี ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก (2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ทั้ง 3 อำเภอ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

การศึกษานี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่พนักงานส่วนตำบลในอำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก จำนวน 294 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดที่อำเภอยะรัง และน้อยที่สุดที่อำเภอหนองจิก เมื่อพิจารณาเป็นรายอำเภอพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของอำเภอยะรัง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ของอำเภอยะหริ่ง ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน และอำเภอหนองจิก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (2) เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลอำเภอหนองจิก มีความแตกต่างจากปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอยะรังและยะหริ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า และ ความท้าทายของงาน ส่วนอำเภอยะรังและยะหริ่งมีความแตกต่างกัน 2 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า (3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานีพบว่า ด้านสวัสดิการควรมีการเพิ่มจำนวนเงินเสี่ยงภัย และควรจัดจ่ายทันทีโดยไม่รอเบิกจ่ายช่วงสิ้นปีงบประมาณ การให้อายุงานทวีคูณ การเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ จัดให้มีการอบรมภาษามลายูท้องถิ่น ด้านความปลอดภัย ควรจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัย มีการผ่อนปรนเรื่องเวลาการปฏิบัติงาน การสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งที่ยั่งยืนตลอดไป

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พื้นที่เสี่ยง จังหวัดปัตตานี

Thesis title: Motivational Factors for Work Performance of Officers of Sub-District Administrative Organizations in Sensitive Areas in Pattani Province

Researcher: Mrs. Nitira Songmuang; **Degree:** Master of Public Administration

Thesis advisors: (1) Paravadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr.Rangson Prasertsri, Associate Professor;

Academic year: 2009

Abstract

The purposes of this research were to (1) study opinions of sub-district administrative organizations officers concerning factors motivating the performance of staff members of sub-district administrative organizations in three sensitive districts of Pattani Province, namely Yarang, Yaring, and Nong Chik (2) compare the opinions concerning the motivational factors in those three districts; and (3) study the officers' suggestions concerning the enhancement of factors motivating their performance.

The study included whole population who were 294 staff members of 3 sub-district administrative organizations. Research instrument was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and F-test.

Research result revealed that (1) the overall opinions concerning factors motivating officers' work performance were in high level, with the highest in Yarang District and the lowest in Nong Chik District; when considered each district, it was found that factors with highest mean in Yarang district was job advancement, of Yaring District was job challenges, and of Nong Chik District was recognition. (2) as for comparison result; it was found that motivational factors of Nong Chik officers were different from those in Yarang and Yaring districts at 0.05 level of significance in all aspects which were recognition, responsibilities, job achievement, job advancement and job challenges; while Yarang and Yaring districts were different in 2 aspects which were responsibilities and job advancement (3) suggestions to enhance motivational factors for work performance in sensitive districts of the Pattani Province were: on welfare, monthly risk compensation should be increased together with prompt payment instead of accumulation paid at the end of fiscal year, doubling time length spent in service should be considered, as well as an offering of special job promotions, and also the provision of training on Malayan language; as for officers' safety, there should be sufficient security measures in the communities, particularly on routes to work; office flex time should be applied, moreover community unity should be strongly encouraged so consequently community solidarity would be sustainably strengthened.

Keywords: Motivational Factors for Work Performance, Sub-District Administrative Organization Officers, Sensitive Areas, Pattani Province

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมืองปัตตานี เป็นส่วนหนึ่งของประเทศไทยมาตั้งแต่ สมัยสุโขทัยราว 700 ปี มาแล้ว จากหลักฐานศิลาจารึก สมัยพ่อขุนรามคำแหง อาณาเขตของราชอาณาจักรไทย ในขณะนั้นทางทิศใต้จรดแหลมมลายู จนกระทั่งเมื่อปี พ.ศ. 1837 ได้เรียกหัวเมือง ชายแดนภาคใต้ว่า “หัวเมืองมลายู” ซึ่งประกอบด้วย เมืองไทรบุรี, กลันตัน, ตรังกานู และเมืองปัตตานี ต่อมาเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2310 ไทยได้เสียดังกรศรีอยุธยาให้กับพม่า หัวเมืองทั้ง 4 จึงตั้งตัวเป็นอิสระจากไทยมาโดยตลอดจนถึงสมัยกรุงธนบุรี

ปี พ.ศ. 2328 สมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ รัชกาลที่ 1 ทรงได้ลงมาตีหัวเมืองปัตตานี และได้รวบรวมหัวเมืองทั้ง 4 เข้ามาอยู่ในความปกครองของไทยอีกครั้งหนึ่ง โดยให้มีการปกครองแบบอิสระ แต่ต้องส่งเครื่องบรรณาการให้กับเมืองหลวง (กรุงเทพฯ) 3 ปี/ครั้ง หากไม่ส่งจะถือว่าเป็นกบฏ และได้จัดให้มีการปกครองใหม่ โดยให้เมืองไทรบุรี และเมืองกลันตัน อยู่ในความควบคุมดูแลของเมืองนครศรีธรรมราช และเมืองปัตตานี , ตรังกานู อยู่ในความควบคุมดูแลของเมืองสงขลา จึงสร้างความไม่พอใจนักให้กับเจ้าพระยาปัตตานีที่ชื่อ สุลต่านมูหะหมัด ซึ่งไม่ยอมอ่อนน้อมให้ รัชกาลที่ 1 จึงโปรดฯ ให้ยกทัพไปตี เมื่อตีได้แล้วทรงโปรดเกล้าแต่งตั้ง ส่วนกูราบิดิน เป็นเจ้าเมืองปัตตานีคนใหม่แทน

ต่อมาเมื่อ ปี พ.ศ. 2334 เติ้งกู รามิกิดิน ขึ้นเป็นเจ้าเมืองปัตตานีคนใหม่ ไม่พอใจนักที่เมืองปัตตานี ถูกลดอำนาจให้ขึ้นตรงต่อเมืองสงขลา ทำให้มีศักดิ์ศรีน้อยกว่าเมืองสงขลา จึงแข็งข้อ ไม่ยอมอยู่ในความควบคุมดูแลของเมืองสงขลาจึง ทำการก่อกบฏ และยกกองทัพ ร่วมกับโต๊ะสาเยก (โจรสลัด) จากอินเดีย เพื่อไปตีเมืองสงขลา การต่อสู้ครั้งนั้นนับว่ารุนแรงมาก กำลังของเมืองสงขลาสู้ไม่ได้ต้องใช้กองทัพหลวงจากกรุงเทพฯ ร่วมกับเมืองนครศรีธรรมราช มาปราบปรามและสามารถยึดกลับคืนมาได้

ดังนั้น เพื่อเป็นการรื้อรอนกำลังของเมืองปัตตานีให้กระจายออกไปไม่ให้เกิดการแข็งข้อ และก่อกบฏอีก รัชกาลที่ 1 ทรงแก้ปัญหาคำด้วยการแยกเมืองปัตตานี ออกเป็น 7 หัวเมือง คือ

1. เมืองปัตตานี
2. เมืองยะหริ่ง

3. เมืองหนองจิก
4. เมืองสาขบุรี
5. เมืองยะลา
6. เมืองรามัน
7. เมืองระแงะ

ทั้ง 7 หัวเมืองให้ขึ้นตรงต่อเมืองสงขลา และทรงเปลี่ยนตัวเจ้าเมืองปัตตานี จากคนมลายู มาเป็นคนไทยปกครองแทน คือ ปลัดเมืองจะนะ (ขวัญชัย) เป็นพระยาปัตตานี ขณะนั้นการก่อการร้ายได้สงบมาโดยตลอด จนถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ใน ปี พ.ศ. 2444 เติงกูอับดุลกาเดร์ บิน เติงกู กามารุคคิน ซึ่งได้รับบรรดาศักดิ์ เป็น “พระยาวิชิตภักดี” ขึ้นเป็นเจ้าเมืองปัตตานี ในขณะนั้นเริ่มกระด้างกระเดื่องต่อต้านข้าหลวง ทำการทำทลายอำนาจรัฐ และได้ก่อการกบฏ รัชกาลที่ 5 จึงทรงให้จับกุม และต่อมาให้ถอดยศเป็นสามัญชนธรรมดา และได้ทรงยกเลิกตำแหน่ง พระยาเมืองทั้ง 7 และลดหัวเมืองให้เหลือเพียง 4 หัวเมือง คือ

1. เมืองปัตตานี
2. เมืองยะลา
3. เมืองสาขบุรี
4. เมืองระแงะ

ทั้ง 4 หัวเมืองรวมเป็นมณฑลปัตตานี ต่อมาในรัชกาลที่ 7 ได้ทรงยกเลิกมณฑลปัตตานี โดยยุบ สาขบุรีและระแงะให้เป็นอำเภอ ส่วนปัตตานีและยะลาให้มีฐานะเป็นจังหวัด จากนั้น พระยาวิชิตภักดี ที่ได้ถูกถอดเป็นสามัญชนนั้นได้หลบหนีไปอยู่ที่กัลังตัน และเริ่มต่อสู้กับรัฐบาลไทยมาโดยตลอด และได้รับ การยกย่องจากสมาชิกขบวนการโจรก่อการร้ายว่า “วีรบุรุษที่ต่อสู้ เพื่อแบ่งแยกดินแดนให้อิสลาม”

จากสภาพปัญหาในพื้นที่ ที่ได้สะสมมาช้านานตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน ทำให้กลุ่มผู้มีอิทธิพลต่าง ๆ และกลุ่มคนผู้มีแนวคิดอันหลากหลายได้พยายามสร้างเงื่อนไข โดยอาศัยสภาพพื้นฐานของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในเรื่องประวัติศาสตร์ที่ถูกเชื่อมโยงไปสู่การแบ่งแยกดินแดน ความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา รวมทั้งการตีความคำสอนของศาสนา เพื่อนำไปใช้ในทางที่ผิด เอื้ออำนวยต่อกลุ่มของตนเอง ทั้ง ๆ ที่ในภาคอื่นของประเทศไทย ความแตกต่างเหล่านี้ไม่ได้มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ ไม่ว่าจะนับถือศาสนาใด สามารถอยู่ร่วมกันได้บนความหลากหลายภายใต้การยอมรับซึ่งกันและกัน และอยู่บนความเสมอภาคของกฎหมายฉบับเดียวกัน

จากเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอีกครั้งตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 จนถึงปัจจุบัน ทำให้ข้าราชการ พลเรือน ตำรวจ ทหาร และประชาชนผู้บริสุทธิ์ ที่ปฏิบัติงานหรืออาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สูญเสียชีวิต และทรัพย์สินอันเป็นที่รักไปเป็นจำนวนมาก ที่ปฏิบัติงานอยู่ก็ปฏิบัติงานด้วยความหวาดระแวงหวาดกลัว โดยเฉพาะในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 1.1 สถิติการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ ปี 2548 (ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 30 ธันวาคม 2548)

จังหวัดปัตตานี	จำนวนครั้ง	เสียชีวิต	บาดเจ็บ
1. เจ้าหน้าที่ของรัฐ	123	57	66
2. ประชาชนผู้บริสุทธิ์	184	80	104
รวม	307	137	170

หมายเหตุ : เฉพาะเหตุการณ์การลอบทำร้าย

ตารางที่ 1.2 สถิติการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ จังหวัดปัตตานี ปี 2548 (ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 30 ธันวาคม 2548)

ลำดับที่	อำเภอ	รวมจำนวนเหตุการณ์ (ครั้ง)
1	ยะรัง	63
2	ยะหริ่ง	51
3	หนองจิก	51
5	เมืองปัตตานี	38
6	มายอ	28
7	โคกโพธิ์	24
8	ปะนาเระ	23
9	ทุ่งยางแดง	14
10	แม่ลาน	11
11	กะพ้อ	7
12	ไม้แก่น	6
	รวม	354

ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความหวาดกลัวและหวาดระแวงในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง โดยการเพิ่มสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ทำให้เกิดความชอบ รักในการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ เต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถโดยไม่ต้องหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานีต่อไป

2. วัตถุประสงค์

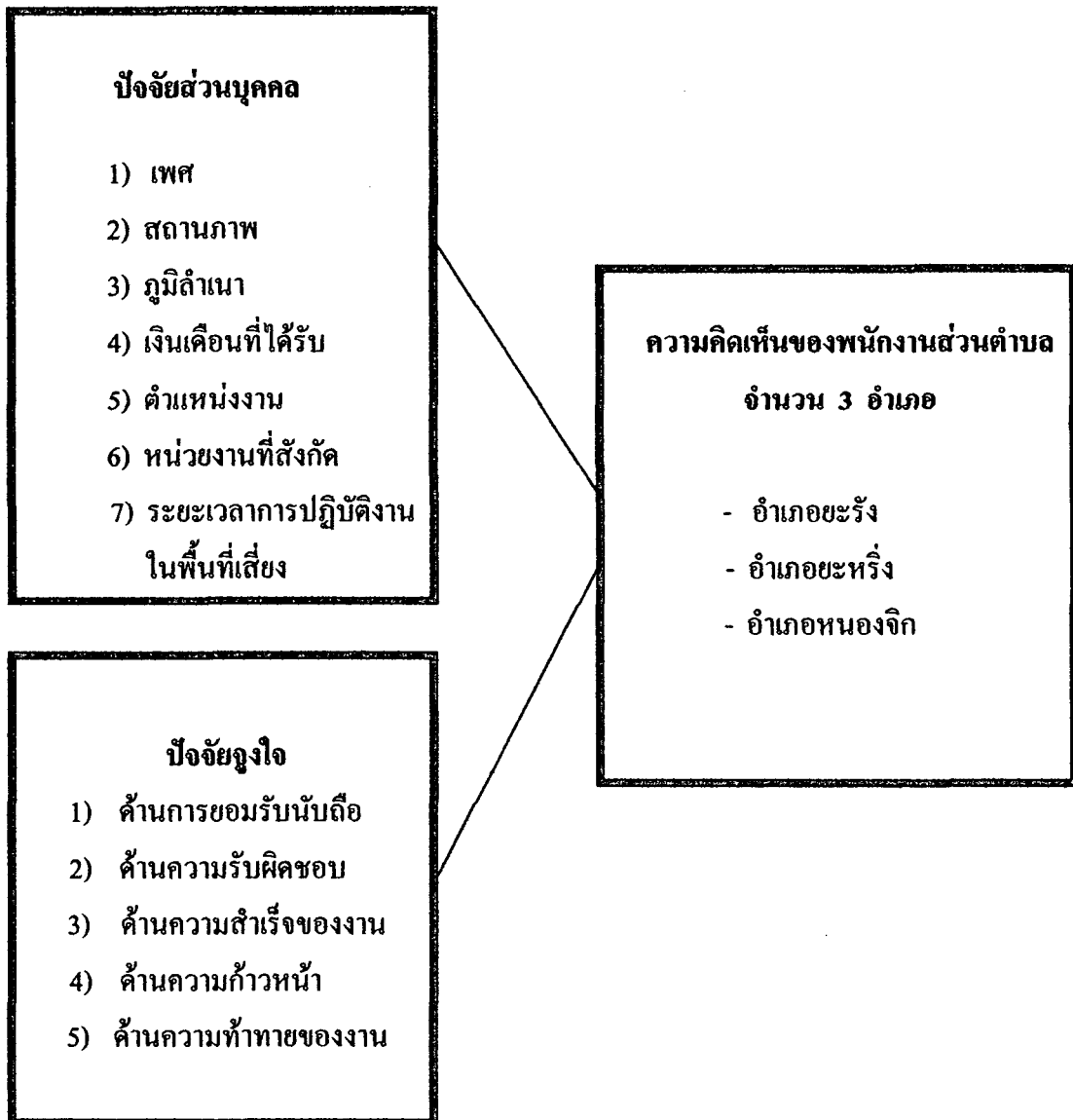
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ทั้ง 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

3. ขอบเขตการวิจัย

- 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความท้าทายของงาน
- 3.2 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานส่วนตำบลทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก รวม 38 แห่ง จำนวน 294 คน
- 3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านนำมาบูรณาการ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก โดยศึกษาเฉพาะ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. นวัตกรรมที่เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ไว้ดังนี้

5.1 ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (Job Content) โดยตรง ถ้ามีอยู่ก็จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอย่างมาก ทำให้เกิดความชอบรักในการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก แต่ถ้าไม่มีก็ไม่ได้หมายความว่า พนักงานส่วนตำบลจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ

5.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลของ พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ได้แก่ เพศ สถานภาพ ภูมิฐานะเดิม เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง

5.3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความท้าทายในงาน

5.4 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานส่วนตำบลได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการได้รับยกย่องชมเชย และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น

5.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพัน ที่ต้องแสดงออกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายและบริหารงานขององค์กร ทำให้พนักงานส่วนตำบลรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เช่น การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญต้องใช้ความรับผิดชอบสูงหรืองานพิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ รวมถึงการมีอิสระในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

5.6 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

5.7 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานส่วนตำบลได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.8 ด้านความท้าทายในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5.9 พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบล

5.10 องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยขององค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายสภา และฝ่ายบริหาร

5.11 เหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อย หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อันได้แก่การประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พระภิกษุ สามเณร และประชาชน ตลอดจนการประทุษร้ายต่อทรัพย์สินของทางราชการและเอกชน โดยประสงค์ให้เกิดความแตกแยก

5.12 พื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี หมายถึง พื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยของจังหวัดปัตตานี จากสถิติปี 2548 อำเภอที่มีจำนวนการเกิดเหตุการณ์มากที่สุดลำดับที่หนึ่งถึงสาม คือ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก ตามลำดับ

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

6.1 นำผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก ว่ามีปัจจัยจูงใจใดที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ต่อไป

6.2 นำผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ทั้ง 3 อำเภอ ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความท้าทายในงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อไป

6.3 การนำปัญหา ข้อเสนอแนะ และเหตุผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมและเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ในการศึกษาวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 อำเภอ
4. ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่เสี่ยงในจังหวัดปัตตานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจที่จะกล่าวต่อไปนี้ จึงเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจ (Motive) มีความหลากหลายแตกต่างกันตามกลุ่มแนวคิด และการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรต่าง ๆ ซึ่งในที่นี่จะกล่าวถึงแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเท่านั้น

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

องค์กรจะบรรลุความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมืออย่างสมานฉันท์จะบังเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้ถูกต้อง ซึ่งการจูงใจนี้มีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถส่วนบุคคล และการจูงใจที่เหมาะสมสามารถทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 113) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง

พณีส หันนาคินทร์ (2542: 130-131) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรฐานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มาตรการเหล่านี้ อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือ จักระบบขององค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความกิริริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

ราณี อธิษัยกุล (2550: 9) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลกระทำหรือเคลื่อนไหวหรือแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางตามเป้าหมาย

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542: 244) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

ศุภชัย ขวาระประภาส (2548: 216-217) อธิบายว่า การจูงใจ คือ กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

สมใจ ลักษณะ (2547: 63) อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันชี้แนะให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเคลื่อนไหว ไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 143) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรมเกิดการเคลื่อนไหวของร่างกายให้ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

กันตยา เพิ่มผล (2544 : 74) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า ผู้บริหารหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องรู้จักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชาแล้ว จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองหรือไม่

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542 : 154) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อมนุษย์ คือเป็นตัวกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดแนวทางหรือจุดหมายของพฤติกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางของการแสดงพฤติกรรม และเป็นตัวตัดสินใจดำเนินพฤติกรรม

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546 : 17) มีแนวคิดว่า ความสำคัญของแรงจูงใจมีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะทำการอย่างหนึ่งอย่างใด
2. เป็นตัวกระตุ้นที่อยากจะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นกรณีพิเศษ
3. ก่อให้เกิดความเสียดหรือความกล้าในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด

สุรพล พะยอมแย้ม (2541 : 22) อธิบายความสำคัญของการจงใจว่า เมื่อบุคคลเข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม ในขั้นแรกบุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งความผูกพันนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกัน บุคคลได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรโดยการปฏิบัติงาน ฝ่ายองค์กรก็ได้กระตุ้นด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพในองค์กร และหากดุลยภาพในองค์กรเสียไป องค์กรจำเป็นต้องสรรหาสิ่งกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรต่ำ เนื่องจากเห็นว่าองค์กรให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ลักษณะการสรรหาสิ่งที่มากระตุ้น (inducement) ทั้งหมดนั้นก็คือ การจงใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั้นเอง

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546 : 22-26) อธิบายว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมีดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (Nature Of Human Being) ประกอบด้วย

- แรงขับ (Drive) คือสิ่งที่เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิด

กิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย เป็นต้น แรงขับเหล่านี้คือแรงจูงใจประเภทหนึ่งที่มีผู้เป็นเจ้าของจะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับนั้น ๆ

หายไปหรือบรรเทาลง เช่น เมื่อหิวหรือกระหายจะรู้สึกกระวนกระวายก็จะหาอาหารมารับประทาน และหาน้ำดื่ม การที่หาอาหารมารับประทาน นาน้ำมาดื่ม คือกิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังมีแรงขับ (หิว กระหาย)

- ความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึง เรียกว่า Sentiment Concerning the Future ผลการทดลองของ Noe และ Wright พบว่า ผู้ที่มีความวิตกกังวลอยู่ในระดับต่ำ หรือปานกลางจะทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่ตรงกันข้าม ผู้ที่มีความวิตกกังวลอยู่ในระดับสูงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ดีจะเป็นแรงจูงใจที่เข้มแข็ง มีพลังสูง ตรงกันข้าม ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เลว แรงจูงใจ

จะมีลักษณะอ่อนแอ ขาดแรงที่จะฮึดสู้ ขาดแรงที่จะส่งเสริม (Enhance) ให้เกิดความเข้มแข็งที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้

ประสาธ อิศรปริศา (2538 : 300) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจมักจะเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ

1) เป็นพฤติกรรมซึ่งเกิดจากพลังงานหรือตัวกระตุ้น อันเนื่องมาจากความต้องการทางกายหรือจิตใจก็ได้

2) เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goal) มีทิศทาง (Direction) ชัดเจน

3) เป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น (Persist) หรือมีความเพียรพยายาม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะเป็นพลังทางจิต ซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทาง และคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย

1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีผู้ศึกษาและจำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายประการด้วยกัน คือ

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งด้วยจิตของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งจูงใจใด ๆ มากระตุ้น

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง สภาวะบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมมาจากจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น

มอแกน (Morgan, 1966 : 281 อ้างถึงในสุขุม นวลสกุล 2533 : 121) ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ในลักษณะเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการของร่างกาย และผลประโยชน์ที่ได้รับ

2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) หรือ แรงจูงใจทางจิต ที่เกิดขึ้นภายหลังที่เกิดการเรียนรู้ทางสังคม เป็นเรื่องของความพอใจและความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่น

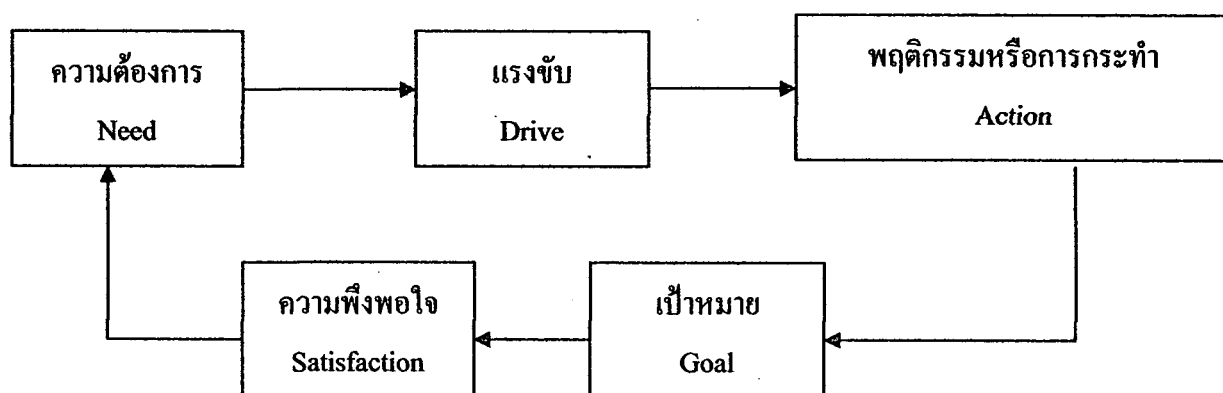
จากทัศนะต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของแรงจูงใจได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจทางกาย คือ ความต้องการของบุคคลด้านชีววิทยาของร่างกายมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) แรงจูงใจทางสังคม หรือจิตใจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจทางร่างกายให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.5 กระบวนการจูงใจ

การเกิดแรงจูงใจในตัวบุคคลได้นั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่าง และแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ต่อกันเป็นกระบวนการ ซึ่งสตีร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Portor, 1977 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2541: 115) ได้อธิบายกระบวนการจูงใจสอดคล้องกันว่า กระบวนการจูงใจเป็นวัฏจักร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ

จากภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจดังกล่าวสามารถอธิบายในรายละเอียดได้ว่า

1) ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อสภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจไม่อยู่ในสภาพสมดุล เช่น ร่างกายขาดน้ำหรือขาดอาหารที่จะนำไปเลี้ยงเซลล์ ความหิวกระหายก็จะเกิดขึ้น

2) แรงขับ (Dirve) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3) พฤติกรรมหรือการกระทำ (Actions) คือการที่ร่างกายกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งขึ้นมา เพื่อระงับความต้องการใหม่อีกเรื่อย ๆ

แรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์แบบ จะต้องมีขั้นตอนและส่วนประกอบเหล่านี้ครบถ้วน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการอย่างชัดเจนและสามารถจัดขั้นตอนปัจจัยให้เหมาะสมกับบุคคลและองค์กร เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2531 : 494) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติปรนนิบัติรับใช้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 6-12) กล่าวว่า การปฏิบัติของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ ทักษะ ค่านิยม และภาวะรับภาระงาน

เชอเมอฮอร์น และคณะ (อ้างถึงใน จิตติมา พานิชกิจ , 2540 : 19) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Individual Performance Equation) ถูกกำหนดโดยคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) และแรงสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ซึ่งแสดงในรูปของสมการได้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Performance)

$$= \text{คุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคล} \times \text{ความพยายามในการทำงาน} \times \text{แรงสนับสนุนจากองค์กร}$$

(Individual Attributes) (Work Effort) (Organizational Support)

1. คุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

1.2 ศักยภาพทางส่วนบุคคล (Competency Characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถและความชำนาญของบุคคล คุณสมบัติได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ และเป็นคุณสมบัติที่มีผลกระทบต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.3 คุณสมบัติทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) ได้แก่ เจตคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

2. ความพยายามในการทำงาน และระดับแรงจูงใจ (Motives) เกือบจะเป็นเรื่องเดียวกัน เพราะระดับแรงจูงใจ เป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการทำงานและการที่บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นต้องใช้ความพยายามในการทำงานจะไปสัมพันธ์กับคุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคล และแรงสนับสนุนจากองค์กร และทั้งหมดจะเป็นตัวกำหนดระดับผลการปฏิบัติงานด้วย

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าบุคคลจะมีแรงสนับสนุนมากน้อยเพียงใดก็ตาม หากขาดการสนับสนุนจากองค์กรแล้ว งานจะดำเนินไปได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นแรงสนับสนุนจากองค์กรหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ทุกชนิดที่มาจากรองการ เช่น ผลตอบแทน ความยุติธรรม การมอบหมายงาน การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นเรื่องสำคัญและมีผลต่อกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจได้พัฒนาการมาเป็นลำดับตามความคิด และความเชื่อพื้นฐานของผู้ศึกษาค้นคว้าแต่ละยุคแต่ละสมัยและเป็นไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของแต่ละยุคด้วย ซึ่งทฤษฎีที่เกิดขึ้นในระยะแรกมักจะมีเชื่อในทางปรัชญาหรือเป็นนามธรรม ส่วนใหญ่ในระยะหลังจะมีลักษณะเป็นรูปธรรมและเป็นศาสตร์มากขึ้น สำหรับทฤษฎีที่จะกล่าวต่อไปนี้ จะเป็นทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์ การบริหาร และการจัดการของผู้บริหารมากที่สุดดังนี้

(1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need Theory)

มาสโลว์ (Maslow , 1970 อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2545 : 311-312) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยนิยมที่สนใจแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน โดยตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอื่นต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงตามลำดับขั้นตอนความสำคัญ (A hierachy of Need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะมี การเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไปทันที

ลำดับขั้นความต้องการตามแนวทฤษฎีของมาสโลว์ (ราณี อธิชัยกุล 2550 : 12-13) นั้นมีดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพหรือร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ต้องได้รับการตอบสนองก่อนเป็นอันดับแรก ได้แก่ความต้องการปัจจัย 4 นอกจากนั้นก็เป็นการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการด้านนี้ส่วนใหญ่ต้องใช้จ่ายเงินเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อนำเงินไปใช้จ่าย แสวงหาสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิต

2) ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Safety and Security Need) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว จะเกิดความต้องการความปลอดภัยเพื่อ

แสวงหาความมั่นคง ทั้งร่างกายและจิตใจ สำหรับในองค์การความต้องการในระดับนี้ คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงความมั่นคง และนโยบายที่แน่นอนขององค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องตอบสนองสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกกว้างงานที่ทำมีความมั่นคงปลอดภัยทำให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสูง

3) ความต้องการทางสังคม (Social Need) เป็นความต้องการในการเป็นที่รักของผู้อื่น หรือการได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongings) องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ควรให้คนในหน่วยงานได้เข้าร่วมสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วย

4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Need) เป็นความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นและตนเอง ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระเสรีภาพ การมีฐานะเด่นและมีตำแหน่งสูงในองค์การหรือ การที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่ทำให้ฐานะคนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

5) ความต้องการความสำเร็จ (Self – Actualization Need) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และคนนี้ก็อยากจะเป็น อยากจะได้ จัดเป็นความต้องการที่ตอบสนองได้ยากที่สุด

ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้ถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ระดับความต้องการและการตอบสนองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ระดับความต้องการ	รางวัลทั่ว ๆ ไป	ปัจจัยตอบสนองในองค์กร
1. ความต้องการทางร่างกาย	อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน เพศ ฯลฯ	การจ่ายเงิน - เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ - ที่รับประทานอาหาร
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	ความคุ้มครองป้องกัน การดูแลรักษา	สภาพงานที่ปลอดภัย - ผลประโยชน์จากบริษัท - งานที่มั่นคง
3. ความต้องการสังคม	ความรัก การมีส่วนร่วม	- การรวมกลุ่มทำงาน - การนิเทศอย่างเป็นกันเอง - สมาคมอาชีพ
4. ความต้องการยอมรับนับถือ	เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ	- การยอมรับจากสังคม - ชนิดของงาน - สถานภาพในงาน
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์ การพัฒนา	- งานที่ท้าทาย - โอกาสในการสร้าง - สัมฤทธิ์ผลในงาน - ความก้าวหน้าในองค์กร

ที่มา : Steers and Portor.(1991) *Motivation and Work Behavior* . Singapore : McGraw – Hill.

(2) ทฤษฎีการจูงใจ ของ Clayton Alderfer

นักจิตวิทยาท่านนี้ ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ และจากการศึกษาเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท (ราณี อธิษัญกุล 2550 : 15-16) คือ

- 1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Need) หรือ E ความต้องการประเภทที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกาย และปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatendness Need) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อร่วมทางและคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย
- 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาคนไปสู่การมีประสิทธิภาพสูงสุด

(3) ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg Two Factor Motivation Theory)

เฮอรัชเบอร์ก ได้เสนอแนวทฤษฎี 2 องค์ประกอบ (Two-Factor Theory) คือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959 : อ้างถึงใน สราวุธ คง สัมฤทธิ์, 2545 :45-48) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก ได้ตั้งทฤษฎีที่เน้นสาเหตุหรือปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้คนพอใจทำงานได้ดี เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ส่วนปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ทำให้คนเราทำงานไปวัน ๆ หรือดำรงชีวิตเพื่อการคงอยู่เท่านั้น เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์กับงานที่ทำ (Job Content) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

- การได้รับความยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น ๆ

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพของงานที่กระทำเป็นงานที่ยากหรือง่าย เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่จำเจ

- โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานหรือองค์การ หรือการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพ

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การยอมรับตามผลที่ดีหรือไม่ดีที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายและการมีอำนาจในหน้าที่ปฏิบัติ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างปกติในองค์กรเวลานาน มีความสัมพันธ์กันโดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Content) ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยในการทำงานให้สุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนทิ้งงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ

- การนิเทศงานทางวิชาการ (Technical Supervision) หมายถึง ความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจในการให้คำแนะนำ หรือ มอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการให้คำแนะนำ คำปรึกษาจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศ (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึงการพบปะสนทนา ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ความเต็มใจรับฟัง ฯลฯ

- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึงการพบปะการสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กลุ่ม และการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันดี

- เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง เงินค่าจ้างประจำเดือน เงินเบี่ยเลี้ยงต่าง ๆ

- ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อความมั่นคงในงาน

- การดำเนินชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

- สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

- สถานภาพในสังคม (Status) หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน

จากแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก ที่จะต้องระลึกถึงเสมอ คือ องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจมาจากองค์ประกอบที่ต่างกัน แต่องค์ประกอบทั้งสองนี้ไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด หรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยคำจุนจะช่วยสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง (Avoidance Needs) แต่ปัจจัยจุนใจจะช่วยสนองความต้องการอยากจะมีหรืออยากจะทำ (Approach Needs) โดยปัจจัยคำจุนนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน (Job Context) ส่วนปัจจัยจุนใจจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน (Job Content) ที่มีนุษย์กระทำ

(4) ทฤษฎีการจุนใจของแมคเคลแลนด์ (Achievement Motivation)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 : อ้างถึงใน สรวาวุฒิ คงสัมฤทธิ์, 2545 :49)

ได้เสนอทฤษฎีความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้สถานการณ์และจงใจให้ไปสู่เป้าหมาย แมคเคิลแลนค์ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) หรือ Nach เป็นแรงขับที่จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน แมคเคิลแลนค์ ได้ระบุถึงลักษณะเด่น 5 ประการ ของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผลว่า

- 1.1 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือการแก้ปัญหา
- 1.2 เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่ตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยาก และกล้าเสี่ยงพอ
- 1.3 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตน
- 1.4 เป็นผู้สันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- 1.5 เป็นผู้ที่แข็งขันหรือกระทำการแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จ ชอบท้าทายความสามารถ

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หรือ Naff ความต้องการการสัมพันธ์เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพอันดีกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลที่มีความต้องการสูงด้านการสัมพันธ์จะมีลักษณะดังนี้

- 2.1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากผู้อื่น
- 2.2 มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์ หรือปทัสสถานของผู้อื่น เมื่อได้รับความกอดคั้น
- 2.3 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หรือ Npow เป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น และความรับผิดชอบผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ มีลักษณะดังนี้

- 3.1 อยากมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 3.2 อยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 3.3 ผูกติดกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
- 3.4 ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามให้ผู้อื่นเป็นไปตามที่ตนคิดหรือสมาชิกในกลุ่ม ก็มักจะมีพฤติกรรมพุดมาก ชอบโต้เถียง อ้างเหตุผล

ในองค์กรถ้าผู้บริหารสามารถจัดบรรยากาศความต้องการตามทฤษฎีของแมคเคิลแลนค์ ได้อย่างเหมาะสมแล้ว เช่น จัดบุคคลที่มีความปรารถนา มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง สร้างบรรยากาศของความร่วมมือ หรือสนองความต้องการสัมพันธ์ และสนองความต้องการทางอำนาจ

ทั้งด้านอำนาจส่วนบุคคล หรืออำนาจทางสังคม แล้วก็จะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและจะ
ไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

จากการเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ
ของ Maslow, Alderfer, Herzberg และ McClelland ปรากฏดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์จากทฤษฎีของ Maslow, Alderfer, McClelland
และ Herzberg

Maslow	Alderfer	McClelland	Herzberg
ความต้องการทางด้าน ร่างกาย			
ความต้องการด้านความ มั่นคงปลอดภัย	ความต้องการด้าน การดำรงชีพ		ปัจจัยต่ำจุน
ความต้องการที่จะ ได้รับการยกย่องนับถือ	ความต้องการ ความสัมพันธ์		
ความต้องการที่จะ ได้รับความสำเร็จ	ความต้องการความอยู่ รอด	ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ทาง สังคม ความต้องการ ด้านความสำเร็จ ความต้องการด้าน อำนาจ	ปัจจัยจูงใจ

ที่มา : Mondy.1990. Management and organizational Behavior. Massachusetts : Allyn and
Bacon.

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ เฮอร์ชเบิร์ก และแมค
เคลเลนด์ จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์สอดคล้องและสนับสนุนกันอย่างยิ่ง คือ ความต้องการระดับสูง
ของมาสโลว์อาจเปรียบเทียบกับปัจจัยจูงใจของเฮอร์ชเบิร์ก ความต้องการด้านการอยู่รอดของ
แอลเดอร์เฟอร์ และความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการด้านความสำเร็จ ความ
ต้องการด้านอำนาจของแมคเคลเลนด์ ส่วนความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์อาจเปรียบเทียบกับ
ปัจจัยต่ำจุนของเฮอร์ชเบิร์ก ความต้องการด้านการดำรงชีพและความต้องการความสัมพันธ์ของแอล
เดอร์เฟอร์

(5) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง ของ วรูม (Vroom, 1964, : อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2547 : 94) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงจูงใจว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่มีต่อการทำงานของตน และผลลัพธ์ที่ตนได้รับจากการทำงาน วรูม เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเหล่านั้นจะเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตอันได้แก่ การรับรู้ ความเชื่อและเจตคติ เป้าประสงค์ของการเลือกว่า เมื่อไรและภายใต้สภาพการณ์เช่นไรที่คนจะใช้พลังและความพยายามสูงสุดในการช่วยให้การทำงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่ง วรูม เสนอว่าผู้บริหารควรรู้ถึง 3 ประการ คือ

1) เชื่อว่า การทำงานอย่างจริงจัง จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานในระดับที่ต่างกันประสบความสำเร็จ

2) เชื่อว่า ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานที่ต่างกันเป็นผลมาจากการประสบความสำเร็จในระดับที่ต่างกันในการปฏิบัติงาน

3) ค่านิยม ของแต่ละคนที่มีต่อผลลัพธ์จากงาน

วรูม อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ ผลของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ คุณค่า (Valence) หมายถึง ระดับความชื่นชอบที่บุคคลมีผลต่อผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับในอนาคต เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเฉพาะตามประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา อายุ การศึกษา และชนิดของงาน สภาวะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจเป็นต้น

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ระดับความแน่ใจ หรือความเป็นไปได้ที่เมื่อได้ใช้ความพยายามแล้วจะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเป็นความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามและการกระทำ โดยมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 คือถ้าคนเห็นว่ามีความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ความคาดหวังจะเท่ากับ 0 แต่ถ้าเขาเชื่อว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ ความหวังก็จะเท่ากับ 1

การเชื่อมโยง (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าจะได้รับผลลัพธ์เมื่อทำงานเสร็จ การเชื่อมโยงจะสูงเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างการกระทำผลตอบแทนจากแนวคิดนี้สามารถนำเสนอในรูปของสูตรได้ดังนี้

$$\text{คุณค่า (V)} \times \text{ความคาดหวัง (E)} \times \text{การเชื่อมโยง (I)} = \text{แรงจูงใจ (M)}$$

จากสูตร สามารถนำมาแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจได้ ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยง กับแรงจูงใจ

คุณค่า	ความคาดหวัง	การเชื่อมโยง	แรงจูงใจ
+ สูง	สูง	สูง	สูง
+ สูง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง
+ สูง	ต่ำ	สูง	ปานกลาง
+ สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
- สูง	สูง	สูง	ต่ำ
- สูง	สูง	ต่ำ	ต่ำ
- สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
- สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำมาก

ที่มา : Davis and Newstrom. (1989). *Human Behavior at Work : Organization Behavior*.

New York : McGraw-Hill.

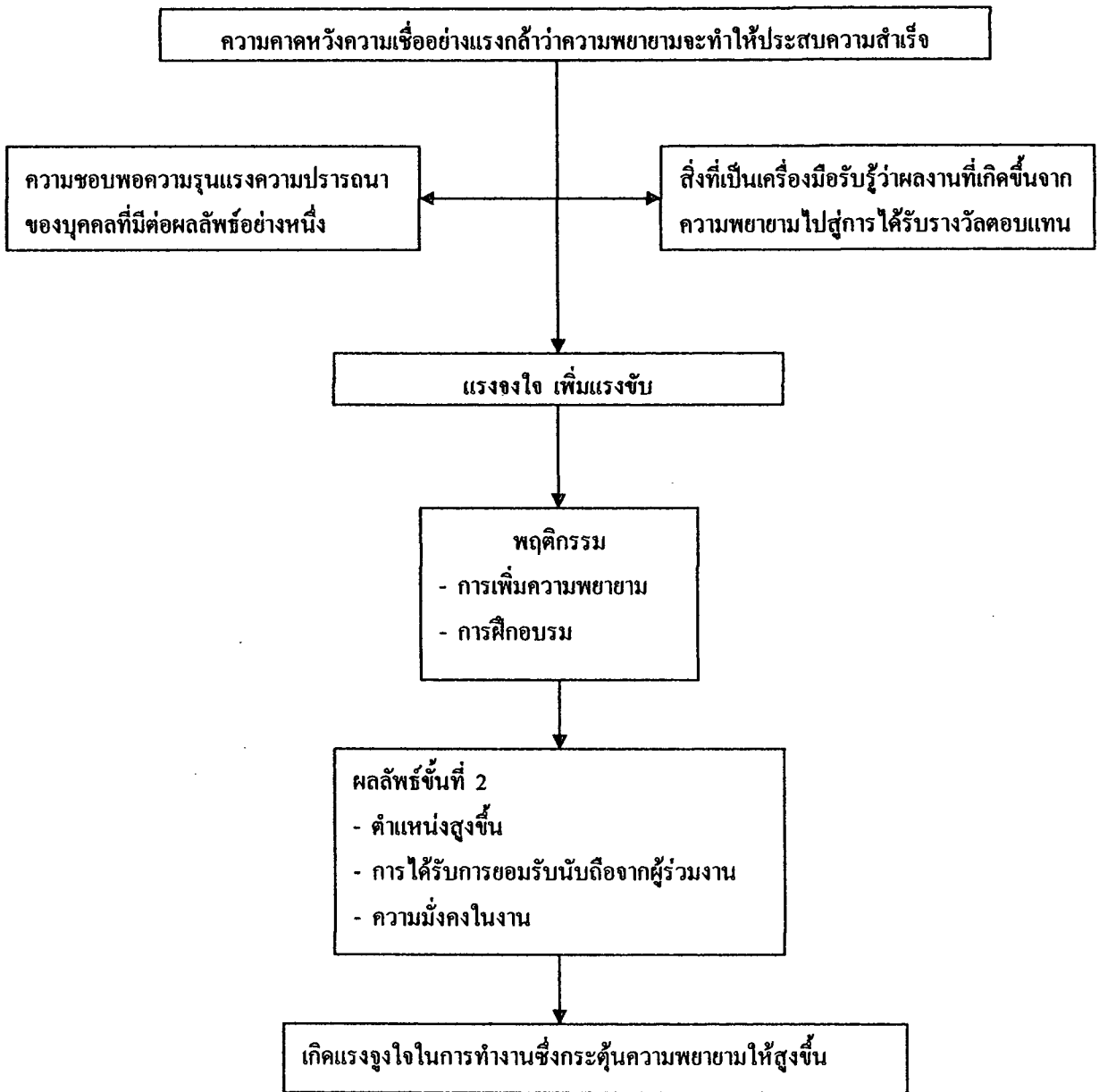
ทฤษฎีความคาดหวัง ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญๆ ในการจูงใจคนให้ทำงาน ดังต่อไปนี้

1) ทำความกระจ่างเกี่ยวกับความคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่การกระทำและการทำงานอย่างเข้มแข็งจริงจึงจะเป็นการปรับปรุงการทำงาน บุคคลต้องมีความกระจ่างชัดว่าคนคาดหวังอะไรและความเป็นไปได้หรือไม่ว่าการทำงานของคนจะประสบความสำเร็จ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ผู้บริหารต้องทำให้คนที่ทำงานเกิดความกระจ่างชัดเจนและเห็นทางที่จะเป็นไปได้

2) ทำความกระจ่างเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างคุณค่าของผลตอบแทนกับการกระทำ ผู้บริหารต้องพยายามยกระดับความเชื่อของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการเชื่อมโยง (Instrumentality) นั่นคือ ทำให้เขาเกิดความกระจ่างชัดว่าพฤติกรรมการทำงานใดจะนำไปสู่ ผลตอบแทนอะไร

3) ให้ผู้ที่ทำงานได้เลือกผลตอบแทนเองตามที่ตนให้คุณค่า ระบบจูงใจแบบนี้เรียกว่า Cafeteria -Style Benefit โดยการให้ผู้ที่ทำงานได้เลือกผลประโยชน์ตอบแทนจากรายการทางเลือกต่างๆ ที่เหมาะสมที่จัดไว้ให้ ทำให้ผู้ทำงานยอมรับในคุณค่าของการบริหาร

องค์ประกอบทั้งสามประการนี้ เป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจโดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ คือ การจูงใจในการทำงานนั้นเริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการกระทำของตน นั่นก็คือว่าความสามารถของคนจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และรับรู้ว่าจะอะไรคือรางวัล เมื่อ องค์ประกอบทั้งสามเป็นไปอย่างสอดคล้องกันแล้ว ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองกระบวนการความคาดหวัง

ที่มา : Davis and Newstrom. (1989). *Human Behavior at Work*. Singapore : McGraw-Hill.

สรุป ทฤษฎีความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้คนทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่คนเชื่อว่าความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลระดับแรก และสิ่งที่ เป็นเครื่องมือของผลระดับแรกมีต่อผลระดับที่สอง ซึ่งในที่สุดนั้นการที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใดขึ้นอยู่กับความต้องการ (การตีคุณค่า) และความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาได้เลือกไว้

(6) ทฤษฎีความเสมอภาค ของ สเตซี่อาดัม (Stacy Adams, 1982 : อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2547 : 92-93)

มีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าแต่ละบุคคลจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเองและกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้นบุคคลจะมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนซึ่งคนเข้ามาพร้อมเพื่อคาดหวังผลตอบแทน และมีการเปรียบเทียบทางสังคมโดยการใช้ข้อมูลจากการที่คนมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับผู้อื่นมาตัดสินใจว่าในการแลกเปลี่ยนคนจะได้อะไรได้ผลประโยชน์อย่างไร

อาดัม เสนอว่าบทบาทความเสมอภาคที่มีต่อแรงจูงใจ คือ การที่คนเราเปรียบเทียบตัวป้อน (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ของตนกับบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรมโดยการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น และมีแรงจูงใจจะหลีกเลี่ยงจากความรู้สึกทางลบเมื่อเห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ไม่มีความเสมอภาคหรือไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน

ตัวป้อน (Input) หรือการลงทุน (Investment) ในที่นี้หมายถึง สิ่งที่ผู้ทำงานได้ใช้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ประสบการณ์ในงาน การศึกษา ความพยายาม การฝึกอบรม การให้เวลากับงาน ทักษะในการทำงาน เป็นต้น

ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลที่ได้จากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับมอบหมายงาน สถานภาพ ความมีชื่อเสียง เป็นต้น

ทฤษฎีความเสมอภาคกล่าวว่า การรับรู้เกี่ยวกับตัวป้อนและผลลัพธ์เป็นเพียงการรับรู้เท่านั้น มิใช่เป็นการกระทำจริง การเปรียบเทียบตัวป้อนและผลลัพธ์กับคนอื่นในรูปของอัตราส่วน (Ratio) โดยผลการเปรียบเทียบจะออกมาเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ผลตอบแทนมากกว่า (Overpayment) จะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนผลลัพธ์และตัวป้อนของตนเองมากกว่าอัตราส่วนผลลัพธ์และตัวป้อนของคนอื่น บุคคลจะเกิดความรู้สึกผิด 9 Guilty เพราะเห็นว่าไม่เสมอภาค (Inequity) ทางบวก

2) ผลตอบแทนน้อยกว่า (Underpayment) จะเกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนผลลัพธ์และตัวป้อนระหว่างของตนเองและผู้อื่นแล้ว ของตนเองน้อยกว่าก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ (Angry) เพราะเห็นว่าไม่เสมอภาค (Inequity) ทางลบ

3) ผลตอบแทนเท่ากับ (Equitable Payment) จะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนผลลัพธ์และตัวป้อนของตนเองและของผู้อื่นเท่ากัน จะเกิดความรู้สึกพอใจ (Satisfied)

เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ไม่เสมอภาคจะมีผลทำให้เกิดความไม่สบายใจเกิดความตึงเครียดอันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา จึงต้องหาทางที่ตนจะรู้สึกว่ามีเสมอภาคขึ้น โดยอาจใช้วิธีการดังต่อไปนี้ (Arnold and Feldman อ้างถึงในสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536 : 150)

- 1) เปลี่ยนแปลงตัวป้อน บุคคลจะพยายามเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ เช่น ทำงานเข้มแข็ง แต่ทำงานน้อยลง
 - 2) เปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ บุคคลจะพยายามเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ เช่น ขอลงเงินเดือนเพิ่มขึ้น ขอทำงานใหญ่โตขึ้น หรือขอผู้ช่วยเพิ่มขึ้น
 - 3) เปลี่ยนแปลงการรับรู้เกี่ยวกับตัวป้อนและผลลัพธ์ เช่น คนที่รู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนมากกว่า (Overpaid) ก็จะสร้างความรู้สึกในการรับรู้เสียใหม่ว่ามีเสมอภาค โดยอาจบอกว่าคุณทำงานมากและทำงานหนักกว่าผู้อื่น เป็นต้น
 - 4) เปลี่ยนแปลงตัวป้อนและผลลัพธ์ของผู้อื่น โดยการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ตัวป้อนและผลลัพธ์ของผู้อื่น
 - 5) เปลี่ยนแปลงคนที่นำมาเปรียบเทียบ เมื่อเปรียบเทียบกับคนหนึ่งแล้วรู้สึกที่ไม่เสมอภาคก็จะเปลี่ยนแปลงไปเลือกเปรียบเทียบกับคนอื่นใหม่ เพื่อจะลดความรู้สึกไม่สบายใจของตน
 - 6) ออกจากสถานการณ์ เมื่อรู้สึกว่าการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาคก็จะละทิ้งหรือออกจากสถานการณ์ สถานที่หรือเปลี่ยนงาน เป็นต้น
 - 7) การบิดเบือนทางจิต (Psychologically Distort) เช่น การให้เหตุผลกับตนเองว่าความไม่เสมอภาคเป็นเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ในอนาคตก็จะแก้ปัญหาความไม่เสมอภาคได้
- ในการนำแนวคิดของทฤษฎีความเสมอภาคไปใช้ในองค์กรนั้น ได้มีข้อสังเกตและควรตระหนักไว้ หลายประการคือ
- 1) การเปรียบเทียบความเสมอภาคของแต่ละบุคคลเป็นการเปรียบเทียบในผลตอบแทนที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือสิ่งที่สามารถกำหนดแบ่งได้ เป็นต้น
 - 2) การคาดการณ์ล่วงหน้าทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เสมอภาคได้ การสื่อความเกี่ยวกับการประเมินผลงาน การเปรียบเทียบผลงานกับผลตอบแทนต้องพิจารณาให้เหมาะสม
 - 3) การเปรียบเทียบความเสมอภาคมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องควบคุมสภาพการณ์มิให้เกิดการเปรียบเทียบในทางลบ
 - 4) ความรู้สึกไม่เสมอภาคเป็นการตัดสินใจโดยการแปลความจากสถานการณ์ของแต่ละบุคคล การช่วยให้เกิดการรับรู้ที่ถูกต้องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกเสมอภาคอันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้ (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536 : 157)

สรุป ทฤษฎีความเสมอภาค แสดงให้เห็นว่าการที่คนจะทำงานมากหรือน้อยทำงานดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบ ความพยายาม และค่าตอบแทนของตนเองกับของผู้อื่นในสภาพของการทำงานที่คล้ายคลึงกันหรือการเปรียบเทียบความเสมอภาคของความพยายามและค่าตอบแทนของตนกับของผู้อื่น

(7) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย จากแนวคิดของล๊อค (Locke, 1981 : อ้างถึงในราณี อธิษัฎกุล 2547 : 97-98) โดยมีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้คุณบรรลุถึงความต้องการของคุณ และเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งไปที่พฤติกรรมและแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะช่วยให้เกิดความสำเร็ตามความปรารถนา

ล๊อคและคณะ (อ้างถึงใน ราณี อธิษัฎกุล 2547 : 97-98) พบว่า การตั้งเป้าหมายมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร เพราะเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น จะต้องมีลักษณะตามเกณฑ์ดังนี้

- 1) เป้าหมายจะต้องเฉพาะเจาะจง (Specificity) นั่นคือ การบรรลุเป้าหมายต้องสามารถสังเกตได้หรือวัดหรือประเมินได้ เป็นเป้าหมายทางรูปธรรมและควรจะมีเกณฑ์ในการวัด
- 2) เป้าหมายควรจะต้องมีความยาก (Difficulty) เป้าหมายที่ยากจะทำให้ระดับของแรงจูงใจและการปฏิบัติงานสูง
- 3) เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับ (Acceptance) เป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นเป้าหมายที่บุคคลยอมรับภายในตนเอง และรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายนั้น

ล๊อค (Locke) ให้ข้อสังเกตว่าการกระทำทั้งหมดของมนุษย์ เป็นการกระทำโดยมีจุดมุ่งหมาย เป้าหมายและความมุ่งมั่นจะช่วยควบคุมพฤติกรรมและทำให้พฤติกรรมคงสภาพอยู่ เป้าหมายจะมีผลต่อการกระทำทั้งทางกายและทางจิตใจเป้าหมายที่มาจากความตั้งมั่นทางจิตใจจะช่วยให้เกิดความพยายามทางกายมากขึ้นอันจะส่งผลต่อพลังที่ใช้ในการกระทำเพิ่มขึ้นด้วย

ในการนำทฤษฎีการตั้งเป้าหมายไปใช้ในการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการตั้งเป้าหมาย เพื่อให้เป้าหมายมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยากที่พอเหมาะและเกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังต้องมีการให้คำแนะนำปรึกษาอีกด้วย ในการนำทฤษฎีการตั้งเป้าหมายไปใช้ในการบริหารก็ยังมีอีกหลายประเด็นที่ควรพิจารณาและคำนึงถึงคือ

1. การตั้งเป้าหมายให้มีลักษณะเฉพาะเจาะจง เพราะการตั้งเป้าหมายที่มีความหมายเฉพาะและสามารถวัดวัดอุปประสงค์ได้อย่างถูกต้อง เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการบรรลุเป้าหมาย

แต่มีข้อควรระวัง คือ ในบางครั้งกระบวนการตั้งเป้าหมายจะตั้งเป้าหมายโดยคำนึงเกณฑ์ด้านการวัด (Measurable Criteria) มากกว่าเกณฑ์ด้านความสำคัญ (Important Criteria) ของวัตถุประสงค์

2. ทำอย่างไรผู้บริหารสามารถยกระดับการยอมรับเป้าหมายระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นได้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะบางประการที่ผู้บังคับบัญชาจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความยอมรับในเป้าหมายได้คือ

2.1 ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมาย เช่น รับฟังทัศนคติหรือความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.2 ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เสนอเป้าหมายส่วนบุคคล และมีการผสมผสาน (Intergrated) เป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกันให้ไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ผู้บริหารต้องแสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงเจตคติ และการแสดงออกที่สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา เช่น ช่วยเหลือเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาต้องการแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้การยอมรับในข้อตกลงที่จะทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

2.4 ให้การยอมรับในเป้าหมาย แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้น โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาถึงการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น ให้เงินพิเศษ ให้การยกย่อง ให้เกียรติ เป็นต้น

3. การตั้งเป้าหมายควรมีการย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีแรงจูงใจสูงขึ้น

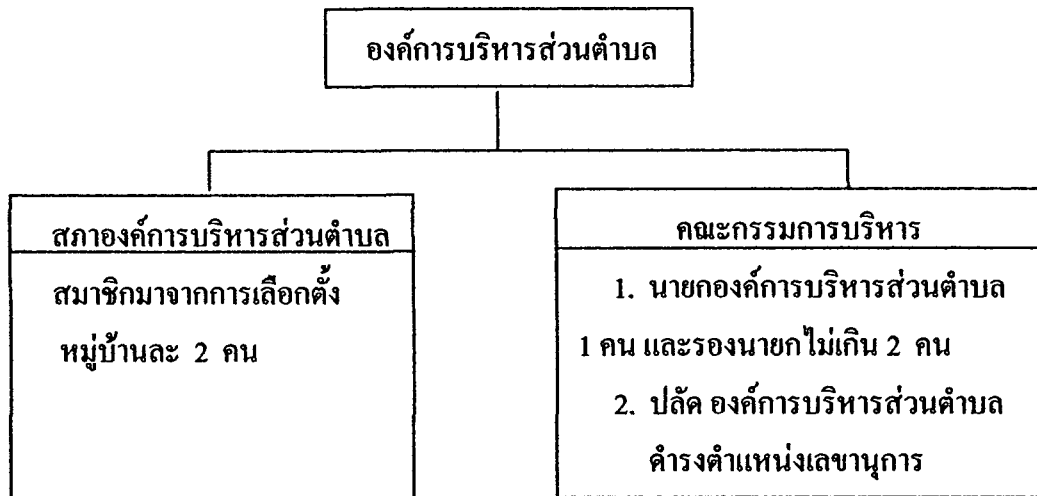
จากทฤษฎีแรงจูงใจ ที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้จูงใจบุคคลในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะทำให้บุคคลในหน่วยงานทุ่มเทกำลังใจ ทำงานให้กับหน่วยงานในที่สุด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ค และปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์และครอบคลุมการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

3. องค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 อำเภอ

3.1 โครงสร้างการบริหารงาน

เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้ศึกษาจึงขอสรุปโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ของ 3 อำเภอ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วไป

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 6 คน ถ้ามี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน ให้มีประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดที่มีอยู่ ให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล(ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 17-20)

คณะกรรมการบริหาร

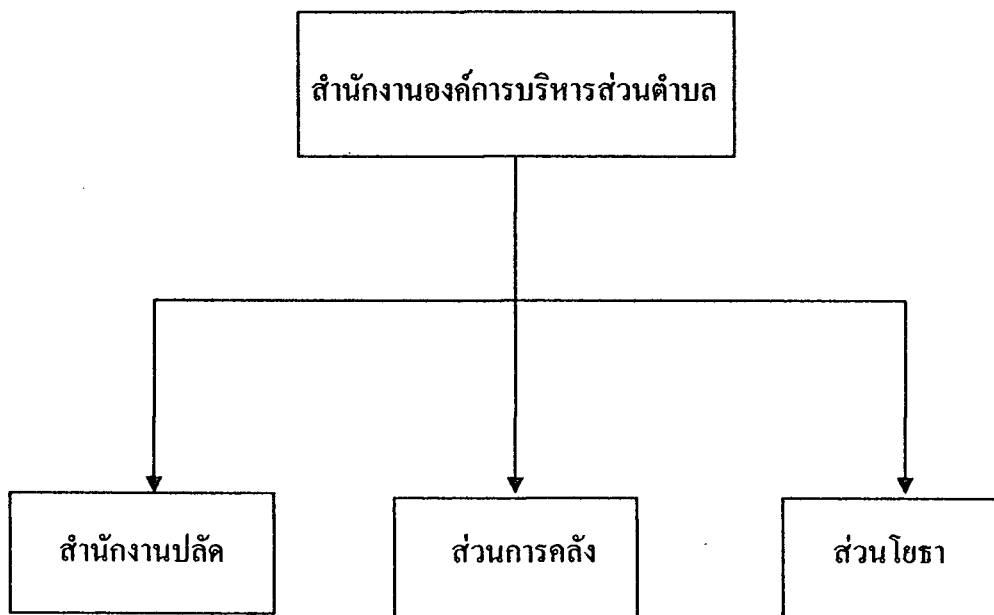
คณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยนายกองการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีรองนายกองการบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่เกิน 2 คน อาจแต่งตั้งจากผู้ที่มีใช้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อช่วยเหลือการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกมอบหมาย และเลขานุการนายกองการบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมีใช้เป็นผู้เป็นสมาชิกและเจ้าหน้าที่ของรัฐ(ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 17-20)

โดยมีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนราชการต่าง ๆ ภายในสำนักงาน โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็น

ผู้กำหนด โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบด้วย(กรมการปกครอง, 2545 : 15)

1. สำนักงานปลัด
2. ส่วนการคลัง
3. ส่วนโยธา
4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. ส่วนส่งเสริมการเกษตร

3.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 3 อำเภอ คือ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก มีโครงสร้างรูปแบบเดียวกันประกอบด้วย



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 อำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ปฏิบัติราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการต่าง ๆ รวมทั้งปฏิบัติและประสานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น รัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ องค์กรเอกชนต่าง ๆ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานนโยบาย งานกฎหมายและคดี งานเทศกิจ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสวัสดิการสังคม งานกิจการสภา

2. ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

3. ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขปโลกและงานผังเมือง

4. ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่เสี่ยงในจังหวัดปัตตานี

4.1 บริบทชุมชน

ปัตตานี เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ 1,055 กิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 12 อำเภอ มีเนื้อที่ประมาณ 1,940.356 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 634,619 คน มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2548 :181) ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อ่าวไทย

ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตอำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน จังหวัดยะลา และเขตอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อ่าวไทย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เขตอำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา

โครงสร้างของประชากรในจังหวัดปัตตานี (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปัตตานี , 2547 : 16) ประกอบด้วย ไทยมุสลิม ไทยพุทธ และผู้นับถือศาสนาอื่น ๆ ในสัดส่วน 80.75 : 19.20 : 0.23 การประกอบอาชีพหลัก ทำสวนยางพารา ,สวนผลไม้ และการทำประมง รายได้ประชากรต่อหัวปี 47,927 บาท แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไป และบ่งบอกถึงแหล่งวัฒนธรรม คือ มัสยิดกลาง ซึ่งเป็นสถาปัตยกรรมที่งดงาม วัดช้างไห้ และศาลเจ้าแม่ลิ้มกอเหนี่ยวอันศักดิ์สิทธิ์ การที่ผู้คนในปัตตานีมีความหลากหลาย แตกต่างในเชื้อชาติและศาสนา และความแตกต่างโดยบริบทของศาสนา ซึ่งแฝงความเป็นทายาทของชาติพันธุ์ควบคู่ด้วยนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เป็น “มุสลิม” และ “ไทยพุทธ” มีวัฒนธรรมต่างกัน หมายถึง วิถีชีวิต (Way of Life) ที่ดำเนินอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อทางศาสนา และวัฒนธรรมชาติพันธุ์ดั้งเดิม (Ethno Religious Beliefs) ที่แตกต่างกัน

จากข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า มุสลิมสัญชาติไทยครองคนเพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ (Identity) ของความเป็นมลายู-อิสลาม ที่ถือสัญชาติไทยมาแต่กำเนิด ส่วนไทยพุทธก็ครองตามวิถีทางของไทย-พุทธ ซึ่งเป็นวิถีของคนไทยส่วนใหญ่ของประเทศ สภาพดังกล่าวนี้จะไม่มีปัญหาอะไรเลย ถ้าผู้คนสองกลุ่มนี้สามารถใช้ชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัย และเกี่ยวข้องกัน ซึ่งในความเป็นจริงไม่สามารถจะเป็นเช่นนั้นได้ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ทุกชนิดพันธุ์ ทุกภาษา ทุกศาสนา ย่อมมีความต้องการพื้นฐานที่เหมือนกัน คือ ปัจจัย 4 คืออาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค จึงทำให้เกิดวัฒนธรรมसारณสุขทั้งนี้ ก็เพื่อประโยชน์ของความอยู่รอด ความจำเป็นที่เป็นเงื่อนไขสากลเหล่านี้ เป็นพลังสำคัญที่ผลักดันให้มนุษย์ต้องสร้างและสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันพร้อมกันนั้นก็ได้เปิดโอกาสให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วย และแน่นอนว่า สิ่งที่ปรารถนา คือ การปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดผลดีระหว่างกันมากกว่า

แต่ขณะเดียวกัน ไม่ใช่ง่ายนักที่จะหลีกเลี่ยง ไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากค่านิยมที่ถูกกำหนดโดยหลักศาสนา (Religious pillars) ทั้งที่สั่งให้ปฏิบัติ และสั่งห้ามปฏิบัติ ที่ต่างไปจากศาสนาหนึ่งซึ่งเป็นเรื่องที่ยากลำบากยิ่งกว่า คำนึง การมีปฏิสัมพันธ์ของคนไทยมุสลิม และ ไทยพุทธนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงมีทั้งในมิติของการปรองดอง (Accommodation) และความขัดแย้ง (Conflict) ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ของผู้คนในอดีตานี้ ซึ่งมีทั้งไทยมุสลิม ไทยพุทธ และไทยเชื้อสายจีนอยู่ร่วมกัน กลายเป็นความโดดเด่น และเป็นจุดแข็งของจังหวัด กล่าวคือ การอยู่ร่วมกันของผู้คนที่มีความเข้าใจในความต่างของกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน และเอื้ออาทรต่อกัน บนพื้นฐานของการ “แสวงจุดร่วม สงวนจุดต่าง” ของกันและกัน คือ มิติของการปรองดอง (Accommodation)

ภาพที่ปรากฏทั่วไปของปัตตานี คือ การที่คนไทยมุสลิมอาศัยอยู่ในชุมชน หรือหมู่บ้านเดียวกับคนไทยพุทธ หลายหมู่บ้านที่ชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยมีผู้ใหญ่บ้านเป็นไทยพุทธทั้งที่คนส่วนใหญ่ในหมู่บ้านเป็นคนไทยมุสลิม และกลับกันผู้ใหญ่บ้านเป็นคนไทยมุสลิมทั้งที่คนส่วนใหญ่ในหมู่บ้านเป็นคนไทยพุทธ หรือเชื้อสายจีน และไทยพุทธทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่คนไทยมุสลิมเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ การแต่งงานระหว่างคนที่นับถือศาสนาต่างกันระหว่างไทยพุทธ ไทยมุสลิม และคนไทยเชื้อสายจีน ทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เกิดเครือญาติ และญาติขยายวง และภาพที่เห็นค่อนข้างชินตา คือ การช่วยเหลือกันในกิจกรรมงานประเพณีของกันและกัน ประเพณีการเกิด การตาย และการแต่งงานของชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิมก็ไปร่วม แต่จะร่วมเฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับพิธีกรรมด้านศาสนพิธี เช่น ไม่ร่วมในพิธีสวด ไม่รดน้ำศพ ไม่ร่วมทำฌาปนกิจศพ ไม่ร่วมรดน้ำสังข์ แต่จะไปร่วมแสดงความยินดีโดยมอบสิ่งของเพื่อแสดงน้ำใจ คอครอบครัวที่มีสมาชิกใหม่ ให้ของขวัญแก่ป้าสาว ช่วยเหลือเงินเงินในการจัดงานเลี้ยง แต่ไทยมุสลิม จะไม่มีส่วนร่วมในงานอุปสมบท และบรรพชา (รัตติยา สาและ, 2544:

151) ส่วนไทยพุทธ นั้น จะไม่มีข้อจำกัดในการร่วมกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ ของพี่น้องไทยมุสลิม สามารถเข้าร่วมได้ทุกกิจกรรม ยกเว้นในส่วนของพิธีกรรม ซึ่งศาสนาอิสลามจะห้ามมิให้คนต่างศาสนาไปร่วมพิธี ส่วนในด้านของความขัดแย้งระหว่างประชาชนที่นับถือศาสนาแตกต่างกันในพื้นที่ ไม่ปรากฏว่ามีความขัดแย้งอันมีสาเหตุมาจากการอยู่ร่วมกัน หรือความขัดแย้งอันมาจากความแตกต่างของวัฒนธรรม

4.2 ความเป็นมาของจังหวัดปัตตานี (อ้างถึงใน กรมการปกครอง 2547: 2-7)

อย่างไรก็ตามอีกด้านหนึ่งของดินแดนแห่งนี้ มีความขัดแย้งยุ่งยากอันเนื่องมาจากการปกครองเกิดขึ้นมาช้านานตั้งแต่สมัยที่ยังไม่เป็นเจ็ดหัวเมือง โดยมีความพยายามจะก่อการกบฏขึ้นหลายครั้งนับแต่ปี พ.ศ. 2449 เป็นต้นมา โดยผู้มีเชื้อสายจีนนายเก่า หรือผู้มีตำแหน่งทางศาสนา เช่น กบฏบ้านน้ำใส อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี กบฏปัตตานีที่อำเภอยามู (อำเภอยะหริ่งปัจจุบัน) กบฏคูซงญอ บ้านคูซงญอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส การแก้ปัญหาความขัดแย้งดังกล่าว จากประวัติศาสตร์และข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน นโยบายของรัฐต่อชาวไทยมุสลิมสามารถแบ่งได้เป็น 3 สมัย คือ

1. สมัยสุโขทัย ยุทธยา และกรุงรัตน โกสินทร์
2. สมัยปฏิรูปรัชกาลที่ 5
3. สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 – ปัจจุบัน

นโยบายที่ถือเป็นการปูพื้นฐานแรกเริ่มของนโยบายของรัฐในปัจจุบัน คือ นโยบายปฏิรูปในสมัยรัชกาลที่ 5 โดยเฉพาะนโยบายด้านการเมือง ซึ่งดำเนินนโยบายโดยถือว่าในหัวเมืองแถบนี้เป็นคนไทย ไม่ใช่เป็นคนแขก หรือคนต่างชาติต่างภาษาแต่อย่างใด การปฏิบัติคือพลเมืองในหัวเมืองเหล่านี้ เหมือนกับพลเมืองไทยโดยทั่วไป นโยบายการอยู่ร่วมกัน (Integration) ถูกนำมาใช้เป็นนโยบายหลักมีการออกกฎหมายข้อบังคับสำหรับปกครองบริเวณเจ็ดหัวเมือง ร.ศ. 120 ว่าด้วยโรงศาลให้ใช้กฎหมายอิสลามในการพิพากษาคดีการแพ่ง ซึ่งเกี่ยวกับด้านศาสนาอิสลามเรื่องหัวเมียมรดก ที่คู่ความทั้งโจทก์และจำเลยเป็นมุสลิม โดยให้โต๊ะกาตี ซึ่งเป็นผู้รู้ และเป็นที่น่าเชื่อถือในศาสนาอิสลามเป็นผู้พิพากษา นอกจากนี้ ยังทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯวางหลักรัฐประศาสนนโยบายไว้สำหรับปฏิบัติราชการในมณฑลปัตตานี พุทธศักราช 2466 ซึ่งมีใจความให้ยกเลิกแก้ไขระเบียบการ หรือวิธีการปฏิบัติที่ทำให้พลเมืองมีความรู้สึกว่าเป็นการเบียดเบียนกดขี่ศาสนาอิสลาม ให้จัดการอย่าให้ขัดกับลัทธิของอิสลาม และถ้าเป็นพลังเสริมศาสนาอิสลามได้ก็ดียิ่งไม่ให้เจ้าพนักงานของรัฐมาคูดมั้น คุกคาม พลเมืองในหัวเมืองแถบนี้ จะเห็นได้ว่าเป็นนโยบาย เพื่อการอยู่ร่วมกัน (Integration) มิได้มีวัตถุประสงค์จะไปกล่มกลืน หรือเป็นนโยบายอย่างอื่นแต่อย่างใด สำหรับในด้านความสงบเรียบร้อยในทางการปกครองในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 นโยบายขบวนการผสมผสาน มุ่งในด้านความสงบเรียบร้อยในทางการเมืองให้สิทธิเสรีภาพแก่ชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในด้านการนับถือศาสนา และการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งศาสนา ข้าราชการที่ออกไปปกครอง จะต้องเข้าใจในหลักปฏิบัติ และขนบธรรมเนียมประเพณีชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างแท้จริง เพื่อเป็นหลักประกันว่า การนับถือศาสนาที่ดี ขนบธรรมเนียมที่ดี จะไม่ถูกข่มเหง ติรอนจากผู้ที่นับถือศาสนาอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง ซึ่งได้ย้มาถึงเจตนารมณ์ แห่งนโยบายดังกล่าวในหลักรัฐประศาสนนโยบาย สำหรับราชการมณฑลปัตตานี พ.ศ. 2446 ที่ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชหัตถเลขาไว้ในหลักรัฐประศาสนนโยบาย ได้ กล่าวเป็นคู่มือของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองที่ส่งออกไปประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในเวลา ต่อมาจนถึงปัจจุบัน พระราชหัตถเลขา พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ 3/78 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม พุทธศักราช 2466 ในส่วนที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในมณฑล ปัตตานี คือ ข้อ 5 ความว่า ข้าราชการที่จะแต่งตั้งออกไปประจำตำแหน่งในมณฑลปัตตานีต้องเลือก เพียงแต่คนที่มีนิสัยดี ชื่อสัตย์ สุจริต สงบเสถียร ไม่ใช่สักแต่ว่าส่งไปบรรจุให้เต็มตำแหน่ง หรือ ส่งไปเป็นการลงโทษเพราะเลว เมื่อจะส่งไปต้องส่งสอนให้รู้จักลักษณะทางการอันจะพึงประพฤติ ระวัง ระวัง โดยหลักที่ได้กล่าวทางข้อหนึ่ง ข้อสาม และข้อสี่ ข้างบนนั้นแล้ว ผู้ใหญ่ในท้องที่ต้อง พึงสอดส่องฝึกร่วมกันค่อๆไป ในคุณธรรมเหล่านั้นเนื่อง ๆ ไม่ใช่แต่คอยให้พลาดพลั้งไปก่อนแล้ว จึงว่ากล่าวลงโทษ” (รัตติยา สาและ, 2544 : 159-160)

รัฐบาลในยุคสมัยต่อๆ มา กำหนดแนวนโยบายในการปกครองจังหวัดชายแดน ภาคใต้ โดยใช้หลักการผสมผสานระหว่างชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม (อ้างถึงใน กรมการ- ปกครอง 2547: 7-10) ดังนี้

1. มุ่งส่งเสริมและสร้างทัศนคติในความเป็นไทย รัฐบาลได้ดำเนินการกำหนด นโยบาย และมาตรการดำเนินการต่อชาวไทยมุสลิมในภูมิภาคนี้ในลักษณะส่งเสริมและสร้างทัศนคติ ในความเป็นไทย และร่วมกันกับคนไทย ซึ่งนับถือศาสนาอื่น โดยสมานฉันท์แม้ว่า ในการออก กฎหมาย กำหนดนโยบาย โครงการมาตรการดำเนินการต่อชาวไทยมุสลิมที่ผ่านมาได้กำหนดเพื่อ การผสมผสานบุคคลเหล่านี้โดยตรง แต่มีขบวนการส่งเสริมทัศนคติในความเป็นไทย ลดความ แตกต่างทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนาและภาษาให้น้อยลงจนหมดสิ้นไปในที่สุด

2. ให้หลักประกันในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติศาสนกิจตามบทบัญญัติของ ศาสนา ลักษณะนโยบายและกระบวนการในการผสมผสานชาวไทยมุสลิมจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น เป็นไปเพื่อให้หลักประกันในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติศาสนกิจ โดยฝ่ายปกครองเข้าไปรู้จัก กับสภาพสังคมชาวไทยมุสลิม ซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมปิดต้องศึกษาเรียนรู้ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชาวไทยมุสลิม เพื่อการเข้าถึงประชาชนในลักษณะ “เข้าไปหา” ไม่ใช่ ดึงชาวไทยมุสลิมออกจากสังคมปิดของตนมาสู่สังคมประเทศโดยรวม

3. ให้มีองค์กรพิเศษรับผิดชอบเป็นการเฉพาะ การตั้งศูนย์ประสานงานการปกครอง จังหวัดชายแดนภาคใต้ จนกระทั่งมาถึงศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ล้วนเป็นการผสมผสานทางสังคม มุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความรู้สึก อันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การอยู่ร่วมกับคนไทยคนอื่นๆ อย่างปกติสุข มีความมั่นคง และหลักประกันในการประกอบอาชีพ ตลอดจนหาความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

- โครงการจัดตั้งโทรทัศน์สาธารณะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 240 ตำบล เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของรัฐบาลสู่ประชาชน ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาไทย และเผยแพร่ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ

- โครงการจุฬาราชมนตรีเขียนเขียนราชฎรในช่วงวันที่ 27 พฤษภาคม 2517 ถึง 1 มิถุนายน 2517 เพื่อให้ผู้นำศาสนาในส่วนกลางได้พบปะพี่น้องประชาชน 3 จังหวัดชายแดนใต้ และนำนโยบายของทางราชการไปทำความเข้าใจกับราชฎร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

- โครงการธรรมจาริกอิสลาม เพื่ออบรมให้ชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนใต้ เข้าใจหลักศาสนาอิสลามในแนวทางที่ถูกค้อง ประพฤติตนเป็นพลเมืองดีมีความรักชาติบ้านเมือง

- โครงการ นำครูโรงเรียนราชฎรสอนศาสนาอิสลาม (โต๊ะครูปอเนาะ) และนักเรียนไทยมุสลิมทัศนศึกษาดูงานในกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง (29 พฤศจิกายน 2517 ถึง 10 ธันวาคม 2517) โดยนำนักเรียนและเจ้าหน้าที่เข้าเฝ้าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักเรียนสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ กับทั้งได้นำประสบการณ์จากการดูงานไปปรับปรุงโรงเรียนให้ก้าวหน้า

- โครงการจัดส่งนักศึกษาไทยมุสลิมเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัยต่างๆ และโรงเรียน นายร้อยตำรวจสามพราน (ปี 2514 – ปี 2519) โดยคัดเลือกปีละ 50 คน วัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการศึกษาแก่พี่น้องไทยมุสลิมให้สูงขึ้น ชักจูงให้ชาวไทยมุสลิมให้นิยมเรียนภาษาไทยเพื่อออกไปรับราชการหรือประกอบอาชีพที่มั่นคง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนในท้องถิ่นและโน้มน้าวให้เกิดความรักชาติบ้านเมือง

- การปรับปรุงปอเนาะมาเป็นโรงเรียนราชฎรสอนศาสนาอิสลาม โดยมีเป้าหมายเพื่อปอเนาะได้มีการอบรมสั่งสอนอย่างมีระเบียบ และมีระดับดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับความรู้เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต

- การจัดตั้งมหาวิทยาลัยภาคใต้จังหวัดปัตตานี คือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนชาวไทยในภาคใต้ให้ได้รับความสะดวกและโอกาสอันเหมาะสมที่จะได้รับส่วนแบ่งความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ (ปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี)

- โครงการประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ของศูนย์ประสานงานจังหวัดชายภาคใต้ (พ.ศ. 2519 - 2521) วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างราษฎรกับราชการ
- แผนดำเนินงานส่งเสริมการศึกษาแก่ชาวไทยมุสลิมจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2519) วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดความศรัทธาต่อรัฐบาล ตื่นตัวในเรื่องการศึกษาและนิยมศึกษาภาษาไทย โดยจัดส่งนักศึกษามุสลิมเข้าเรียนต่อในวิทยาลัยพาณิชย์การของรัฐ โดยไม่ต้องสอบคัดเลือกปีละ 20 คน
- แผนดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมชาวไทยมุสลิมจังหวัดชายแดนภาคใต้ เข้ารับราชการ (พ.ศ.2519) เพื่อยกระดับการศึกษาให้แกชาวไทยมุสลิม ส่งเสริมชักจูงให้นิยมเรียนภาษาไทย โดยพิจารณาคัดเลือกนักเรียนที่จบชั้น ม.ศ.3 และ ม.ศ.5 เข้าเรียนต่อกรมไปรษณีย์โทรเลข โรงเรียนศุลกากรักษ์ โรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ฯลฯ

ในการดำเนินการและปฏิบัติในการกำหนดแผนงาน/โครงการขั้นต้น รัฐได้นำเอาองค์กรที่สำคัญๆ ของชาวไทยมุสลิมเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ด้วยหลายกลุ่มด้วยกัน กลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการอิสลามแห่งประเทศไทย คณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด หรือผู้นำศาสนา นักการเมืองท้องถิ่น นอกจากนี้ นโยบายของรัฐที่ขอมยกเว้นกฎระเบียบวิธีปฏิบัติในหลายอย่างที่ขัดต่อศาสนา วัฒนธรรมของชาวไทยมุสลิมในพื้นที่ เช่น การยินยอมให้นักเรียนนักศึกษาสตรีแต่งกายด้วยชุดอิญาบในโรงเรียน หรือสถานศึกษา ยินยอมให้นักเรียนชายระดับประถมศึกษามัธยมศึกษา กางเกงขาวยาวเป็นชุดนักเรียน การยินยอมให้สตรีสามารถถ่ายรูปทำบัตรประชาชน โดยไม่ต้องปลดผ้าคลุมออก หรือการจจัดพิธีสงฆ์เข้าร่วมสวดชัยมงกลกาลาในพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้วยเห็นว่า เป็นพื้นที่ที่พี่น้องชาวไทยมุสลิมอยู่มากจึงควรดูแล เพราะหากประปอบกิจกรรมดังกล่าวแล้วก็ควรประกอบกิจกรรมทางศาสนาอิสลามด้วย ฯลฯ การที่รัฐขอมลดกฎระเบียบต่าง ๆ ก็เพื่อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างอย่างมีความสุข

4.3 สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดปัตตานี (อ้างถึงใน นิกธ จันทรอำไพ

2548 : 22-27)

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดปัตตานี การเกิดเหตุร้ายยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับจังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลา ลักษณะการก่อเหตุร้าย คือการลอบยิงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชนที่ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ การทำลายทรัพย์สินของทางราชการ การลอบวางเพลิง และการวางระเบิด

สถานการณ์ที่จังหวัดกำลังประสบอยู่ในขณะนี้ คือคนร้ายใช้วิธีการข่มขู่ กำนันผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกอาสารักษาดินแดน มวลชนภาครัฐ เช่น ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ลูกจ้างโครงการเร่งด่วน ตลอดจนประชาชนที่ให้ความร่วมมือกับทางราชการให้เลิกให้ความร่วมมือ

สำหรับจังหวัดปัตตานี เริ่มเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบครั้งแรก เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2547 เกิดเหตุวางระเบิดข้างป้อมตำรวจภายในสวนสาธารณะสมเด็จพระศรีนครินทร์ปัตตานี ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี เป็นเหตุให้ตำรวจบาดเจ็บ 1 ราย ในวันเดียวกัน คนร้ายลอบวางระเบิดในรถจักรยานยนต์ บริเวณหน้าห้างสรรพสินค้าไคอาน่า อำเภอเมืองปัตตานี และเกิดระเบิดขึ้นในขณะชุดเก็บกู้ของหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีกำลังเก็บกู้ เป็นเหตุให้ตำรวจเสียชีวิต 2 นาย และนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา การก่อเหตุความไม่สงบของคนร้ายได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

แม้ว่ารัฐบาลจะใช้รัฐประศาสนโยบายในลักษณะของการให้สิทธิพิเศษ ให้โอกาส หรือ ขอมรับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่แตกต่างที่กล่าวมาข้างต้นเพียงใดก็ตาม แต่ปัญหาความไม่สงบเรื้อรังในพื้นที่ก็ยังคงเกิดขึ้น และคงดำรงอยู่ต่อเนื่องมาตลอด โดยตั้งเป็นกลุ่มขบวนการแยกดินแดนต่าง ๆ เช่น พลุโล, บี.อาร์.เอ็น, ปัตตานีมุสลิมฮิสตัน, เบอร์ซาอู เป็นต้น และที่ผ่านมาลักษณะของการก่อเหตุร้ายที่เกิดขึ้น จะมุ่งประทุรร้ายต่อเจ้าหน้าที่ของบ้านเมืองเป็นหลัก ทุกปีจะเกิดเหตุการณ์ขึ้นอยู่ระยะหนึ่งแล้วก็หายไป และปีต่อมาก็จะเกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันอีก เกิดแล้วก็เงียบหายไป เป็นเช่นนี้มาตลอด แต่มาในระยะหลังปี 2547, 2548 เหตุการณ์เริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งการสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินมีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะปี 2547 ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีการก่อเหตุร้ายกระทำต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐถึง 22 ครั้ง เสียชีวิต 18 ราย บาดเจ็บ 13 ราย ตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 เป็นต้นมา มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากจะมุ่งประทุรร้ายต่อชีวิตเจ้าหน้าที่ และทรัพย์สินของทางราชการอย่างเช่นที่ผ่านมา กลับมีการทำร้ายประชาชนชาวไทยพุทธ พระภิกษุสามเณร และทำร้ายทรัพย์สินของประชาชนด้วย เหมือนจงใจยั่วให้เกิดการรบราฆ่าฟันระหว่างชาวไทยพุทธ และพี่น้องชาวไทยมุสลิม และเหตุการณ์ดังกล่าวไม่มีที่ท่าว่าจะสงบลงเมื่อใด ที่สำคัญคือ เหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในครั้งนี้นำส่งผลกระทบต่อชีวิตผู้คนในปัตตานีเปลี่ยนแปลงไป ความหวาดกลัว ความหวาดระแวงไม่ไว้ใจกัน ระหว่างคนไทยพุทธ และไทยมุสลิม หรือแม้แต่พี่น้องชาวไทยมุสลิมที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกับพี่น้องประชาชนที่เป็นไทยมุสลิม เนื่องจากเป้าหมายของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบไม่ได้มุ่งกระทำ เฉพาะข้าราชการและประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธเท่านั้น มีข้าราชการพลเรือน ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนที่นับถือศาสนาอิสลาม ต้องมาเสียชีวิต และบาดเจ็บจากเหตุการณ์ความไม่สงบครั้งนี้จำนวนมาก การทำมาหากินมีข้อจำกัดมากขึ้น ชาวสวนยางไม่กล้าออกไปกรีดยาง ผู้ประกอบอาชีพค้าขายก็หดหายไป กำลังซื้อน้อยลงจากการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ การท่องเที่ยวชบเซา ทวีร์จากประเทศเพื่อนบ้าน และนักท่องเที่ยวจากจังหวัดใกล้เคียงที่เคยมา กราบไหว้หลวงพ่อทวด และเจ้าแม่ลิ้มกอเหนี่ยวไม่กล้าเข้ามา คนไทยบางส่วนที่ไม่ใช่คนดั้งเดิมในพื้นที่ เริ่มย้ายถิ่นฐาน ไปประกอบอาชีพในจังหวัดอื่น ข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการครูขอย้ายตัวเองออกนอกเขตพื้นที่ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งนี้ มี

ความรุนแรงเกิดขึ้นต่อเนื่อง มีรูปแบบและขบวนการที่ประสานสอดคล้องกัน โดยกระจายทั้งพื้นที่ 3 จังหวัด (อ้างถึงใน กรมการปกครอง 2547: 7-10)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทนา กบิลกาญจน์ และคณะ (อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ 2539) ศึกษาเรื่อง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับในสังคม โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่งหวังหรืออุดมคติในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประมาณ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจิตใจด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก 10 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการ ของหน่วยงาน ความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติโดยระบบคุณธรรม ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการยกย่องนับถือ

วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอบี คอนซูเมอร์ จำกัด” พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพของตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ธนายุทธ นาคเพ็ชร์ (อ้างถึงใน วัฒนา ศรีสม 2542) ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบทั่วไปธนาคารนครธน จำกัด (มหาชน)” พบว่า แรงจูงใจที่เป็นที่พึงปรารถนาของพนักงาน จะประกอบไปด้วยแรงจูงใจที่เป็นวัตถุและมีใช้วัตถุ กล่าวคือ แรงจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ ผลตอบแทน อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ส่วนแรงจูงใจที่มีใช้วัตถุ ได้แก่ ความรู้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในการและความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ชยานันต์ กงทรัพย์ (2548 : 64-66) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก คือค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อความต้องการ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงาน พอใจต่อการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับทักษะและความสามารถ การได้ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างมีความเครียดในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่องานในโรงเรียนเหมาะสมกับฐานะและตำแหน่ง ปริมาณงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม หน่วยงานมีกระบวนการพิจารณาความคิดเห็นความชอบเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นของบุคลากรเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม เต็มใจจะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จ ความมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน และมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร แรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับปานกลาง คือ พอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ พอใจเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบและมีความพอใจต่อสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้

อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : 70-71) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนตำบลรวม 38 แห่ง จำนวนประชากร 294 คน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

อำเภอ	หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)
1. อำเภอยะรัง	1. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตวม	10
	2. องค์การบริหารส่วนตำบลกอดำ	8
	3. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่	7
	4. องค์การบริหารส่วนตำบลปิตุมุติ	7
	5. องค์การบริหารส่วนตำบลประจัน	8
	6. องค์การบริหารส่วนตำบลเมะมาวี	9
	7. องค์การบริหารส่วนตำบลยะรัง	5
	8. องค์การบริหารส่วนตำบลวัด	5
	9. องค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง	7
	10. องค์การบริหารส่วนตำบลสะควา	10
	11. องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ	4
	12. องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด	5

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)
2. อำเภอยะหริ่ง	1. องค์การบริหารส่วนตำบลจะรัง	8
	2. องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดาลอ	7
	3. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน	8
	4. องค์การบริหารส่วนตำบลปียามมิ่ง	10
	5. องค์การบริหารส่วนตำบลราตาป็นยัง	7
	6. องค์การบริหารส่วนตำบลตาเกาะ	10
	7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด	9
	8. องค์การบริหารส่วนตำบลคาลีฮายร์	9
	9. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมโพธิ์	9
	10. องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละกาโปร้	7
	11. องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ	8
	12. องค์การบริหารส่วนตำบลบาโลย	8
	13. องค์การบริหารส่วนตำบลตอหลัง	7
	14. องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังขง	7
	15. องค์การบริหารส่วนตำบลยามู	8
3. อำเภอหนองจิก	1. องค์การบริหารส่วนตำบลคาโต๊ะ	8
	2. องค์การบริหารส่วนตำบลปิยะสะโจ	4
	3. องค์การบริหารส่วนตำบลบางดาวา	7
	4. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากำชำ	9
	5. องค์การบริหารส่วนตำบลปูโละปูโย	7
	6. องค์การบริหารส่วนตำบลยามี	7
	7. องค์การบริหารส่วนตำบลคอลลตันหยง	7
	8. องค์การบริหารส่วนตำบลตุง	9
	9. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนรัก	9
	10. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขา	11
	11. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ	9
รวม	38 แห่ง	294 คน

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี ปี พ.ศ. 2551

ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2551

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก มาปรับใช้โดยกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่น่าเชื่อถือ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ คือ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ โดยประเมินตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเป็นคำถามปลายเปิด โดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg ปัจจัยจิตใจ 5 ด้าน ประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตามความรู้ถึงปัจจัยจิตใจที่อยากจะปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

มากที่สุด	หมายถึง	มีระดับปัจจัยจิตใจมากที่สุด	= 4
มาก	หมายถึง	มีระดับปัจจัยจิตใจมาก	= 3
น้อย	หมายถึง	มีระดับปัจจัยจิตใจน้อย	= 2
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีระดับปัจจัยจิตใจน้อยที่สุด	= 1

โดยประเมินจากองค์ประกอบปัจจัยจิตใจ 5 ด้าน คือ 1. การได้รับการยอมรับนับถือ (ข้อ 1-7) 2. ด้านความรับผิดชอบ (ข้อ8-11) 3. ด้านความสำเร็จของงาน (ข้อ12-15) 4. ด้านความก้าวหน้า (ข้อ16-19) 5. ด้านความท้าทายของงาน (ข้อ20-25)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาเหตุผล และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1. นางสาวอินธิกา แก้วะรัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น วุฒิกศักรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2. นางสาวจันทนา ทองมาก ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะปัตตานยานุกูล วุฒิกศักรศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า) และศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 3. นายสัญญาชัย เฟื่องนคร ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานปกครอง วุฒิกศักรศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ ความถูกต้องของการวัด เกณฑ์การให้คะแนน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำไปตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามและนำไปใช้ในภาคสนามจริง

3.2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน นันทเดช ช้อยนวน, 2541 : 44) เพราะเครื่องมือแบบสอบถามใช้มาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) และเป็นการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจากการตอบคำถามในการวัดเพียงครั้งเดียว ได้ค่าความเที่ยงของเนื้อหาแอลฟา = 0.91 ซึ่งหมายความว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ แล้วปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง เสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เห็นสมควรให้นำไปใช้เก็บข้อมูลได้ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ประชากร 294 คน

ขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูลมีดังต่อไปนี้

4.1 ประสานงานขอความร่วมมือจากหัวหน้าส่วนท้องถิ่นอำเภอ จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในองค์การบริหารส่วนตำบล

4.2 แจกแบบสอบถามให้พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มประชากรที่จะศึกษาด้วยตนเอง โดยชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามก่อนให้ตอบ ในกรณีที่กลุ่มประชากรไม่อยู่ผู้วิจัยจะฝากแบบสอบถามพร้อมกับคำอธิบายไว้กับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในวันนั้น แล้วให้รวบรวมฝากไว้ที่ห้องท้องถิ่นอำเภอ นั้น จากนั้นผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา

4.3 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ความตรงประเด็นของข้อมูลการวิจัย เพื่อตรวจสอบความผิดพลาดเพื่อให้ได้ข้อมูลตามต้องการ และติดตามให้ได้ข้อมูลครบถ้วน จำนวน 294 ฉบับ

4.4 นำมากำหนดรหัสข้อมูลการวิจัยแต่ละตัวแปรในแบบสอบถาม และบันทึกรหัสตัวแปรไว้ตรวจสอบความถูกต้องในการลงบันทึกข้อมูล ทดสอบการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลของแต่ละตัวแปร และตรวจสอบความถูกต้องในการลงข้อมูลโดยพิจารณาตัวแปรทีละตัว จนถูกต้องครบถ้วนและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลในลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาจัดระบบตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (นันทเดช ช้อยนวน. 2541 : 44) หารังต่อไปนี้

1. การแปลผลคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการตอบของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แล้วจัดระดับคะแนนเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์สมบูรณ์ ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.28 - 4.00	หมายถึง มีระดับปัจจัยสูงใจมากที่สุด	= 4
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.52 - 3.27	หมายถึง มีระดับปัจจัยสูงใจมาก	= 3
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.76 - 2.51	หมายถึง มีระดับปัจจัยสูงใจน้อย	= 2
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.75	หมายถึง มีระดับปัจจัยสูงใจน้อยที่สุด	= 1

2. หาค่าความถี่ร้อยละ ของแบบสอบถามส่วนที่ 1

3. หาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

4. หาค่าการทดสอบ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) อ้างถึงใน (ณัฐกร สิทธิชัย. 2548 : 28)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอชะอวด อำเภอชะอวด และอำเภอหนองจิก ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 อำเภอ คือ

- 1.1 อำเภอชะอวด
- 1.2 อำเภอชะอวด
- 1.3 อำเภอหนองจิก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอชะอวด , อำเภอชะอวด และอำเภอหนองจิก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอชะอวด , อำเภอชะอวด และอำเภอหนองจิก

ตอนที่ 4 ปัญหา เหตุผล และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอชะอวด , อำเภอชะอวด และอำเภอหนองจิก

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชะอวด , อำเภอชะอวด และอำเภอหนองจิก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 7 ประเด็น ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง ดังตารางที่ 4.1

1.1 อำเภอยะรัง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง (n = 87)

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 87)	ร้อยละ
ชาย	26	29.90
หญิง	61	70.10
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งหมด 87 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n = 87)	ร้อยละ
โสด	36	41.40
สมรส	48	55.20
หม้ายหรือหย่า	2	2.30
แยกกันอยู่	1	1.10
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพนั้นส่วนใหญ่ สมรสแล้ว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 ส่วนน้อยที่สุดคือ แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (n = 87)	ร้อยละ
ในเขตจังหวัดปัตตานี	53	60.90
นอกเขตจังหวัดปัตตานี	34	39.10
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ที่อยู่ในเขตจังหวัดปัตตานี มีมากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (n = 87)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	50	57.50
10,001-20,000 บาท	35	40.20
20,001-30,000 บาท	2	2.30
30,001 บาทขึ้นไป	-	0.00
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 และกลุ่มตัวอย่างไม่มีใครได้รับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปสัก คนคิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (n = 87)	ร้อยละ
ระดับ 1-3	44	50.60
ระดับ 4-5	28	32.20
ระดับ 6-7	15	17.20
ระดับ 8 ขึ้นไป	-	0.00
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีตำแหน่งงานในระดับ 1-3 มากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 และไม่พบว่าใครมีตำแหน่งงานระดับ 8 ขึ้นไปเลย คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (n = 87)	ร้อยละ
สำนักปลัด	41	47.10
ส่วนการคลัง	36	41.40
ส่วนโยธา	10	11.50
อื่นๆ	-	0.00
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสังกัด สำนักปลัดมากที่สุด จำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมา สังกัดส่วนการคลัง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ไม่มีใครสังกัดส่วนอื่นๆ เลย คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง	จำนวน (n = 87)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	12	13.80
1-5 ปี	43	49.40
6-10 ปี	22	25.30
11 ปีขึ้นไป	10	11.50
รวม	87	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง 11 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

1.2 อำเภอยะหริ่ง

ตารางที่ 4.8 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 122)	ร้อยละ
ชาย	41	33.60
หญิง	81	66.40
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งหมดมี 122 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n = 122)	ร้อยละ
โสด	65	53.30
สมรส	56	45.90
หม้ายหรือหย่า	-	0.00
แยกกันอยู่	1	0.80
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพนั้นส่วนใหญ่ โสด มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 สถานภาพหม้ายหรือหย่าไม่มีเลย คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.10 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (n = 122)	ร้อยละ
ในเขตจังหวัดปัตตานี	64	52.50
นอกเขตจังหวัดปัตตานี	58	47.50
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ที่อยู่ในเขตจังหวัดปัตตานีมีมากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50

ตารางที่ 4.11 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (n = 122)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	86	70.50
10,001-20,000 บาท	34	27.90
20,001-30,000 บาท	2	1.60
30,001 บาทขึ้นไป	-	0.00
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 และกลุ่มตัวอย่างไม่มีใครได้รับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปสัก คน คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.12 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (n = 122)	ร้อยละ
ระดับ 1-3	67	54.90
ระดับ 4-5	40	32.80
ระดับ 6-7	15	12.30
ระดับ 8 ขึ้นไป	-	0.00
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่ตำแหน่งงานในระดับ 1-3 มีมากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 และไม่พบว่าใครมีตำแหน่งงานระดับ 8 ขึ้นไปเลย คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.13 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (n = 122)	ร้อยละ
สำนักปลัด	70	57.40
ส่วนการคลัง	39	32.00
ส่วนโยธา	11	9.00
อื่นๆ	2	1.60
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสังกัด สำนักปลัดมีมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมา สังกัดส่วนการคลัง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และ สังกัดส่วนอื่นๆ มีจำนวนน้อยที่สุด คือจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

ตารางที่ 4.14 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง	จำนวน (n = 122)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	17	13.90
1-5 ปี	79	64.70
6-10 ปี	13	10.70
11 ปีขึ้นไป	13	10.70
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 79 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดมี 2 กลุ่มคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงตั้งแต่ 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป คือจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

1.3 อำเภอหนองจิก

ตารางที่ 4.15 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 85)	ร้อยละ
ชาย	36	42.40
หญิง	49	57.60
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งหมด 85 คน เป็นเพศหญิง มีมากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60

ตารางที่ 4.16 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n = 85)	ร้อยละ
โสด	45	52.90
สมรส	39	45.90
หม้ายหรือหย่า	1	1.20
แยกกันอยู่	-	0.00
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพนั้นส่วนใหญ่ โสด มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 ส่วนน้อยที่สุดคือ แยกกันอยู่ 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 4.17 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (n = 85)	ร้อยละ
ในเขตจังหวัดปัตตานี	59	69.40
นอกเขตจังหวัดปัตตานี	26	30.60
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ที่อยู่ในเขตจังหวัดปัตตานีมีมากที่สุด คือจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40

ตารางที่ 4.18 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (n = 85)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	50	58.80
10,001-20,000 บาท	35	41.20
20,001-30,000 บาท	-	0.00
30,001 บาทขึ้นไป	-	0.00
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 และกลุ่มตัวอย่างมีน้อยที่สุดคือ ได้รับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และได้รับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 4.19 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (n = 85)	ร้อยละ
ระดับ 1-3	39	45.90
ระดับ 4-5	36	42.30
ระดับ 6-7	10	11.80
ระดับ 8 ขึ้นไป	-	0.00
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีตำแหน่งงานในระดับ 1-3 มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 และไม่พบว่าใครมีตำแหน่งงานระดับ 8 ขึ้นไปเลย คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (n = 85)	ร้อยละ
สำนักปลัด	36	42.40
ส่วนการคลัง	37	43.50
ส่วนโยธา	12	14.10
อื่นๆ	-	0.00
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสังกัด ส่วนการคลังมีมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา สังกัดสำนักปลัด มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 และ สังกัดส่วนอื่นๆ มีน้อยที่สุด คือ 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 4.21 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง	จำนวน (n = 85)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	7.10
1-5 ปี	62	72.90
6-10 ปี	9	10.60
11 ปีขึ้นไป	8	9.40
รวม	85	100.00

จากตารางที่ 4.21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง 11 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ความคิดเห็นกับปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ (ข้อที่ 1 – 7) 2) ด้านความรับผิดชอบ (ข้อที่ 8 – 11) 3) ด้านความสำเร็จของงาน (ข้อที่ 12 – 15) 4) ด้านความก้าวหน้า (ข้อที่ 16 – 19) 5) ด้านความท้าทายของงาน (ข้อที่ 20 – 25) ซึ่งเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล มี 4 ระดับ ระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.28 – 4.00 ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.52 – 3.27 ระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.76 – 2.51 และระดับน้อยที่สุด 1.00 – 1.75 ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และเฉลี่ยรวม แยกเป็น 3 อำเภอ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยงูใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

อำเภอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1 ยะรัง	3.11	.649	มาก
2 ยะหริ่ง	2.93	.714	มาก
3 หนองจิก	2.76	.517	มาก
รวมเฉลี่ย	2.93	.627	มาก

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของปัจจัยงูใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ในระดับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณารายอำเภอจะเห็นว่า อำเภอยะรัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 3.11$) เพราะว่าพนักงานส่วนตำบลมีปัจจัยงูใจด้านความก้าวหน้าสูง และอำเภอหนองจิกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ ($\bar{X} = 2.76$) เนื่องจากขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.1 อำเภอยะรัง

ตารางที่ 4.23 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยงูใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี (อำเภอยะรัง)

(n = 87)

ข้อ	ปัจจัยงูใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านการยอมรับนับถือ	3.04	.639	มาก
2	ด้านความรับผิดชอบ	3.12	.653	มาก
3	ด้านความสำเร็จของงาน	3.15	.602	มาก
4	ด้านความก้าวหน้า	3.19	.774	มาก
5	ด้านความท้าทายของงาน	3.04	.575	มาก
รวมเฉลี่ย		3.11	.649	มาก

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยงูใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยง
ของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอยะรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ข้อ 4 คือด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.19$) ข้อ 1 ด้านการยอมรับนับถือ และ ข้อ
5 ด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.04$)

ตารางที่ 4.24 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี ด้านการยอมรับนับถือ (อำเภอระวัง)

(n = 87)

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำยกย่องในผลงานของท่านเมื่อประสบผลสำเร็จ	2.82	.708	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	2.87	.775	มาก
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.10	.571	มาก
4	เมื่อท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของท่าน	3.13	.606	มาก
5	เมื่อท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นผู้ร่วมงานอื่นรับฟังข้อคิดเห็นของท่าน	3.13	.546	มาก
6	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานของท่านอยู่เสมอ	3.44	.499	มากที่สุด
7	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาเป็นคนที่สำคัญ	2.79	.765	มาก
รวมเฉลี่ย		3.04	.639	มาก

จากตารางที่ 4.24 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี คืออำเภอระวัง ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.44$) และข้อ1 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำยกย่องในผลงานของท่านเมื่อประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 4.25 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ(อำเภอยะรัง)

(n = 87)

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญขององค์กร นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่งานของท่าน เช่น คณะกรรมการต่างๆ เป็นต้น	2.75	.892	มาก
2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.25	.614	มาก
3	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.30	.531	มากที่สุด
4	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใดแล้วท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.17	.575	มาก
รวมเฉลี่ย		3.12	.653	มาก

จากตารางที่ 4.25 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอยะรัง ด้านความรับผิดชอบในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ($\bar{X} = 3.30$) และข้อ1 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญขององค์กรนอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่งานของท่าน ($\bar{X} = 2.75$)

ตารางที่ 4.26 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จของงาน (อำเภอยะรัง)

(n = 87)

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป	3.34	.478	มากที่สุด
2	ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานขึ้น	2.99	.723	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามอบและแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน	3.02	.570	มาก
4	ท่านมีโอกาสดูใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้งานในหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.26	.637	มาก
รวมเฉลี่ย		3.15	.602	มาก

จากตารางที่ 4.26 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอยะรัง ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป ($\bar{X} = 3.34$) และข้อ2 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงานทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานขึ้น ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 4.27 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยงูใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความก้าวหน้า (อำเภอยะรัง)

(n = 87)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	ระดับ
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาส ได้รับความก้าวหน้าทั้งการเลื่อนระดับหรือ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.05	.834	มาก
2	การพิจารณาความดีความชอบในหน่วย งานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้	2.99	.723	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ	3.28	.845	มากที่สุด
4	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และสนับสนุนให้ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/สัมมนา	3.45	.695	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		3.19	.774	มาก

จากตารางที่ 4.27 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยงูใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยง
ของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอยะรัง ด้านความก้าวหน้าของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =
3.19) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้
ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/สัมมนา (\bar{X} = 3.45) และ ข้อ2 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณา
ความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ (\bar{X} = 2.99)

ตารางที่ 4.28 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความท้าทายของงาน (อำเภอยะรัง)

(n = 87)

ข้อ	ด้านความท้าทายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.18	.620	มาก
2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี	3.08	.410	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.87	.606	มาก
4	ท่านพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.17	.595	มาก
5	ท่านมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบเพื่อให้งานลุล่วงเร็วขึ้น	3.07	.545	มาก
6	งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย	2.89	.672	มาก
รวมเฉลี่ย		3.04	.575	มาก

จากตารางที่ 4.28 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอยะรัง ด้านความท้าทายของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.18$) และข้อ3 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.87$)

2.2 อำเภอยะหริ่ง

ตารางที่ 4.29 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี (อำเภอยะหริ่ง)

(n = 122)

ข้อ	ปัจจัยจิตใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านการยอมรับนับถือ	2.82	.799	มาก
2	ด้านความรับผิดชอบ	2.93	.673	มาก
3	ด้านความสำเร็จของงาน	2.91	.688	มาก
4	ด้านความก้าวหน้า	2.93	.755	มาก
5	ด้านความท้าทายของงาน	3.08	.657	มาก
รวมเฉลี่ย		2.93	.714	มาก

จากตารางที่ 4.29 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอยะหริ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.93$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความท้าทายของงาน ($\bar{X} = 3.08$) ข้อ 1 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 4.30 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านการยอมรับนับถือ (อำเภอยะหริ่ง)

(n = 122)

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำยกย่องในผลงานของท่านเมื่อประสบผลสำเร็จ	2.57	.725	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	2.79	1.380	มาก
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	2.72	.671	มาก
4	เมื่อท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นผู้บังคับบัญชานิยมนำข้อคิดเห็นของท่าน	2.81	.796	มาก
5	เมื่อท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นผู้ร่วมงานนิยมนำข้อคิดเห็นของท่าน	2.93	.592	มาก
6	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานของท่านอยู่เสมอ	3.11	.653	มาก
7	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนสำคัญ	2.79	.774	มาก
รวมเฉลี่ย		2.82	.799	มาก

จากตารางที่ 4.30 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอยะหริ่ง ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.18$) และ ข้อ1 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำยกย่องในผลงานของท่านเมื่อประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 2.57$)

ตารางที่ 4.31 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ (อำเภอยะหริ่ง)

(n = 122)

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญขององค์กร นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่งานของท่าน เช่น คณะกรรมการต่างๆ เป็นต้น	2.69	.772	มาก
2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.02	.668	มาก
3	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.14	.579	มาก
4	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใดแล้วท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	2.86	.672	มาก
รวมเฉลี่ย		2.93	.673	มาก

จากตารางที่ 4.31 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอยะหริ่ง ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ($\bar{X}=3.14$) และข้อ1 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญขององค์กร นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่งานของท่านฯ ($\bar{X}=2.69$)

ตารางที่ 4.32 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยของใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จของงาน (อำเภอยะหริ่ง)

(n = 122)

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป	3.10	.536	มาก
2	ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานขึ้น	2.76	.844	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามอบและแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน	2.78	.777	มาก
4	ท่านมีโอกาสดูใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้งานในหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.01	.596	มาก
รวมเฉลี่ย		2.91	.688	มาก

จากตารางที่ 4.32 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยของใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอยะหริ่ง ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป ($\bar{X} = 3.10$) และข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงานทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานขึ้น ($\bar{X} = 2.76$)

ตารางที่ 4.33 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความก้าวหน้า (อำเภอยะหริ่ง)

(n = 122)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	ระดับ
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาส ได้รับความก้าวหน้าทั้งการเลื่อนระดับหรือ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.87	.782	มาก
2	การพิจารณาความดีความชอบในหน่วย งานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้	2.58	.791	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ	3.11	.718	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และสนับสนุนให้ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/สัมมนา	3.16	.728	มาก
รวมเฉลี่ย		2.93	.755	มาก

จากตารางที่ 4.33 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยง
ของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอยะหริ่ง ด้านความก้าวหน้าของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
2.93) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และสนับสนุนให้
ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/สัมมนา ($\bar{X} = 3.16$) และข้อ2 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาความดี
ความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 2.58$)

ตารางที่ 4.34 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความท้าทายของงาน (อำเภอยะหริ่ง)

(n = 122)

ข้อ	ด้านความท้าทายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.02	.616	มาก
2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	2.90	.581	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.88	.675	มาก
4	ท่านพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.98	.692	มากที่สุด
5	ท่านมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบเพื่อให้งานลุล่วงเร็วขึ้น	3.02	.589	มาก
6	งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อ	2.67	.787	มาก
รวมเฉลี่ย		3.08	.657	มาก

จากตารางที่ 4.34 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอยะหริ่ง ด้านความท้าทายของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจในหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.98$) และข้อ6 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อ ($\bar{X} = 2.67$)

2.3 อำเภอหนองจิก

ตารางที่ 4.35 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี (อำเภอหนองจิก)

(n = 85)

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการยอมรับนับถือ	2.78	.494	มาก
2	ด้านความรับผิดชอบ	2.76	.493	มาก
3	ด้านความสำเร็จของงาน	2.77	.544	มาก
4	ด้านความก้าวหน้า	2.72	.543	มาก
5	ด้านความท้าทายของงาน	2.78	.512	มาก
รวมเฉลี่ย		2.76	.517	มาก

จากตารางที่ 4.35 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอหนองจิก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อ1 ด้านการยอมรับนับถือ และข้อ5 ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.78$) ข้อ4 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.72$)

ตารางที่ 4.36 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านการยอมรับนับถือ (อำเภอหนองจิก)

(n = 85)

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำยกย่องในผลงาน ของท่านเมื่อประสบผลสำเร็จ	2.60	.640	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่าน รับผิดชอบอยู่เสมอ	2.80	.507	มาก
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน	2.81	.393	มาก
4	เมื่อท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นผู้บังคับ บัญชายินดีรับฟังข้อคิดเห็นของท่าน	2.49	.629	น้อย
5	เมื่อท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นผู้ร่วมงาน ยินดีรับฟังข้อคิดเห็นของท่าน	2.96	.241	มาก
6	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานของท่านอยู่ เสมอ	3.04	.421	มาก
7	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสดเป็นคนสำคัญ	2.73	.625	มาก
รวมเฉลี่ย		2.78	.494	มาก

จากตารางที่ 4.36 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยง
ของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอหนองจิก ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =
2.78) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานของ
ท่านอยู่เสมอ (\bar{X} = 3.04) และข้อ4 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็น
ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังข้อคิดเห็นของท่าน (\bar{X} = 2.49)

ตารางที่ 4.37 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบ (อำเภอหนองจิก)

(n = 85)

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญขององค์กร นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่งานของท่าน เช่น คณะกรรมการต่างๆ เป็นต้น	2.69	.598	มาก
2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.89	.346	มาก
3	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	2.80	.458	มาก
4	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใดแล้วท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	2.65	.571	มาก
รวมเฉลี่ย		2.76	.493	มาก

จากตารางที่ 4.37 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอหนองจิก ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ข้อ2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.89$) และข้อ4 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใดแล้วท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.65$)

ตารางที่ 4.38 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จของงาน (อำเภอหนองจิก)

(n = 85)

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป	2.84	.553	มาก
2	ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานขึ้น	2.65	.571	มาก
3	ผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน	2.79	.619	มาก
4	ท่านมีโอกาสดูใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้งานในหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย	2.80	.431	มาก
รวมเฉลี่ย		2.77	.544	มาก

จากตารางที่ 4.38 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอหนองจิก ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป ($\bar{X} = 2.84$) และข้อ2 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงานทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานขึ้น ($\bar{X} = 2.65$)

ตารางที่ 4.39 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความก้าวหน้า (อำเภอหนองจิก)

(n = 85)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	ระดับ
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทั้งการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.82	.467	มาก
2	การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้	2.40	.539	น้อย
3	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ	2.86	.538	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/สัมมนา	2.81	.627	มาก
รวมเฉลี่ย		2.72	.543	มาก

จากตารางที่ 4.39 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอหนองจิก ด้านความก้าวหน้าของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 2.86$) และข้อ2 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 2.40$)

ตารางที่ 4.40 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี ด้านความท้าทายของงาน (อำเภอหนองจิก)

(n = 85)

ข้อ	ด้านความท้าทายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.81	.475	มาก
2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี	2.78	.564	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.82	.467	มาก
4	ท่านพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	2.89	.464	มาก
5	ท่านมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบเพื่อให้งานลุล่วงเร็วขึ้น	2.71	.508	มาก
6	งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย	2.65	.592	มาก
รวมเฉลี่ย		2.78	.512	มาก

จากตารางที่ 4.40 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจุดใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี คืออำเภอหนองจิก ด้านความท้าทายของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.89$) และข้อ6 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อ ($\bar{X} = 2.65$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับ
ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี
จำนวน 3 อำเภอ

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ค่า (F- test) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมปัจจัยจูงใจของ
พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอในทุกด้าน

เปรียบเทียบความ คิดเห็น จำนวน 3 อำเภอ		ด้านการยอมรับนับถือ Sig.	ด้านความ รับผิดชอบ Sig.	ด้านความ สำเร็จของงาน Sig.	ด้านความ ก้าวหน้า Sig.	ด้านความ ท้าทายของงาน Sig.
ยะรัง	ยะหริ่ง	.781	.030	.067	.023	.781
	หนองจิก	.000	.000	.000	.000	.000
ยะหริ่ง	ยะรัง	.781	.030	.067	.023	.781
	หนองจิก	.000	.010	.000	.000	.000
หนองจิก	ยะรัง	.000	.000	.000	.000	.000
	ยะหริ่ง	.000	.000	.000	.000	.000

* The mean difference is significant at the .05 level.

โดยสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน ของทั้ง 3 อำเภอ พบว่า
ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความท้าทายของงาน
อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอยะหริ่ง
อำเภอยะหริ่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอยะรัง

ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอยะหริ่งและอำเภอหนองจิก ที่ระดับนัยสำคัญ .05
อำเภอยะหริ่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ค่า (F- test) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน
ส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ที่แตกต่างกัน
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ

เปรียบเทียบความคิดเห็น		Mean Difference	Std. Error	Sig.
จำนวน 3 อำเภอ				
ยะรัง	ยะหริ่ง	-.28	.395	.781
	หนองจิก	-1.84*	.427	.000
ยะหริ่ง	ยะรัง	.28	.395	.781
	หนองจิก	-1.56*	.393	.000
หนองจิก	ยะรัง	1.84*	.427	.000
	ยะหริ่ง	1.56*	.393	.000

* The mean difference is significant at the .05 level.

โดยสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของ
จังหวัดปัตตานี ของทั้ง 3 อำเภอ พบว่า

ด้านการยอมรับนับถือ

อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอยะหริ่ง

อำเภอยะหริ่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอยะรัง

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ค่า (F- test) เปรียบเทียบปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่
เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ที่แตกต่างกันด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ

เปรียบเทียบความคิดเห็น จำนวน 3 อำเภอ		Mean Difference	Std. Error	Sig.
ยะรัง	ยะหริ่ง	-.67*	.252	.030
	หนองจิก	-1.44*	.272	.000
ยะหริ่ง	ยะรัง	.67*	.252	.030
	หนองจิก	-.77*	.250	.010
หนองจิก	ยะรัง	1.44*	.272	.000
	ยะหริ่ง	.77*	.250	.010

* The mean difference is significant at the .05 level.

โดยสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของ
จังหวัดปัตตานี ของทั้ง 3 อำเภอ พบว่า

ด้านความรับผิดชอบ อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก และอำเภอยะหริ่ง
ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ค่า (F- test) เปรียบเทียบปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่
เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ที่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน

เปรียบเทียบความคิดเห็น		Mean Difference	Std. Error	Sig.
จำนวน 3 อำเภอ				
ยะรัง	ยะหริ่ง	-.58	.247	.067
	หนองจิก	-1.55*	.266	.000
ยะหริ่ง	ยะรัง	.58	.247	.067
	หนองจิก	-.97*	.245	.000
หนองจิก	ยะรัง	1.55*	.266	.000
	ยะหริ่ง	.97*	.245	.000

* The mean difference is significant at the .05 level.

โดยสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของ
จังหวัดปัตตานี ของทั้ง 3 อำเภอ พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน

อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอยะหริ่ง

อำเภอยะหริ่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอยะรัง

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ค่า (F- test) เปรียบเทียบปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่
เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า

เปรียบเทียบความคิดเห็น จำนวน 3 อำเภอ		Mean Difference	Std. Error	Sig.
ยะรัง	ยะหริ่ง	-.83*	.300	.023
	หนองจิก	-1.86*	.324	.000
ยะหริ่ง	ยะรัง	.83*	.300	.023
	หนองจิก	-1.04*	.298	.003
หนองจิก	ยะรัง	1.86*	.324	.000
	ยะหริ่ง	1.04*	.298	.003

* The mean difference is significant at the .05 level.

โดยสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของ
จังหวัดปัตตานี ของทั้ง 3 อำเภอ พบว่า

ด้านความก้าวหน้า

อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก และอำเภอยะหริ่ง

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ค่า (F- test) เปรียบเทียบปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่
เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ที่แตกต่างกันด้านความท้าทายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน

เปรียบเทียบความคิดเห็น จำนวน 3 อำเภอ		Mean Difference	Std. Error	Sig.
ยะรัง	ยะหริ่ง	-.63*	.255	.048
	หนองจิก	-1.66*	.276	.000
ยะหริ่ง	ยะรัง	.63*	.255	.048
	หนองจิก	-1.03*	.254	.000
หนองจิก	ยะรัง	1.66*	.276	.000
	ยะหริ่ง	1.03*	.254	.000

* The mean difference is significant at the .05 level.

โดยสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของ
จังหวัดปัตตานี ของทั้ง 3 อำเภอ พบว่า

ด้านความท้าทายของงาน

อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก และอำเภอยะหริ่ง

ตอนที่ 4 ปัญหา เหตุผล และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน
พื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

4.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 4.47 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

ลำดับ	ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1	ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน อยู่ในพื้นที่	51	35.92
2	เส้นทางการเดินทางไปสถานที่ทำงานมีระยะทางไกลและ ไม่ปลอดภัยจึงเป็นอุปสรรคในการเดินทาง	50	35.21
3	ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจาก การเดินทางเข้า-ออกไม่สามารถปฏิบัติตามเวลาราชการได้	12	8.45
4	ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เท่าที่ควร	11	7.75
5	การใช้ภาษาสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่ไม่เข้าใจกัน	9	6.34
6	ขาดความรักสามัคคีในหน่วยงาน และความเข้าใจจาก ผู้บังคับบัญชา	5	3.52
7	เกิดความแตกแยกกันระหว่างผู้นับถือศาสนาอิสลาม และพุทธ	2	1.41
8	การจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่าง ๆ ของรัฐล่าช้า เพราะขาด ผู้ประสานงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	1	0.70
9	ขาดแคลนแรงงานก่อสร้างปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง	1	0.70
รวม		142	100

จากตารางที่ 4.47 พบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัด
ปัตตานี จำนวนทั้ง 3 อำเภอ ลำดับที่หนึ่ง คือ ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน
อยู่ในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 35.92 ลำดับที่สอง คือ เส้นทางการเดินทางไปสถานที่ทำงานมีระยะ
ทางไกลและไม่ปลอดภัยจึงเป็นอุปสรรคในการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 35.21

4.2 เหตุผลในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 4.48 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลที่ยังสามารถปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

ลำดับ	เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1	มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	67	54.03
2	ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และประชาชนในพื้นที่ให้ความเอื้ออาทร ดูแล และให้ความเป็นกันเอง	22	17.74
3	ไม่สามารถโอนย้ายได้ ตามเงื่อนไขจะต้องปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่อย่างน้อย 2 ปี	14	11.29
4	อยากเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เสี่ยง	10	8.06
5	ระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงานอยู่ไม่ไกลมากนัก	7	5.65
6	เพราะมีสวัสดิการพิเศษต่าง ๆ เช่น เงินเลี้ยงชีพ อายุงานทวีคูณ	4	3.23
รวม		124	100

จากตารางที่ 4.48 พบว่าเหตุผลที่ยังสามารถปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานีได้ จำนวนทั้ง 3 อำเภอ ลำดับที่หนึ่ง คือ มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 54.03 ลำดับที่สอง คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และประชาชนในพื้นที่ให้ความเอื้ออาทร ดูแล และให้ความเป็นกันเอง คิดเป็นร้อยละ 17.74

4.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 4.49 จำนวนและร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
อยู่ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพิ่มสวัสดิการจากเดิมที่เป็นอยู่ เช่น เงินเสี่ยงภัยเป็น 3,000บ. ตลอดไป การขอเหรียญ การให้อายุงานทวีคูณ และการเลื่อนระดับความกรณีพิเศษ	58	54.72
2	จัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชุมชนให้ทั่วถึง โดยเฉพาะเส้นทางการเดินทางไปสถานที่ทำงาน	16	15.09
3	สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งที่ยั่งยืนตลอดไป	12	11.32
4	อยากให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด และฟังเสียงสะท้อนจากประชาชนในพื้นที่	12	11.32
5	ควรมีมาตรการผ่อนปรนในเรื่องเวลาการปฏิบัติงาน และการเดินทาง เข้า-ออก สถานที่ทำงาน	4	3.77
6	การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยง ควรดำเนินการอย่างเร่งด่วน ไม่ควรจ่ายเงินตกเบิก	2	1.89
7	จัดให้การอบรมภาษามลายูท้องถิ่นให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น	2	1.89
รวม		106	100

จากตารางที่ 4.49 พบว่าข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวนทั้ง 3 อำเภอ ลำดับที่หนึ่ง คือ เพิ่มสวัสดิการจากเดิมที่เป็นอยู่ เช่นเงินเสี่ยงภัยเพิ่มเป็น 3,000 บาท ตลอดไป การขอเหรียญ การให้อายุงานทวีคูณ และการเลื่อนระดับความกรณีพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 54.72 ลำดับที่สอง คือ จัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชุมชนให้ทั่วถึง โดยเฉพาะเส้นทางการเดินทางไปสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.09

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี” จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก ผู้วิจัยขอเสนอ ผลการศึกษาวิจัยจำแนกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก

1.1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก จำนวนประชากรทั้งหมด 294 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน มาปรับใช้โดยกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่น่าเชื่อถือ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา เหตุผล และข้อเสนอแนะ

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้เพื่อสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นที่แอลฟา = 0.91

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3 อำเภอ โดยมีขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล 4 ขั้นตอน คือ 1.ประสานขอความร่วมมือจากหัวหน้าส่วนท้องถิ่นอำเภอทั้ง 3 อำเภอ 2.เข้าแจกแบบสอบถามแก่ประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 อำเภอ 3. ติดตามให้ได้แบบสอบถามกลับคืนให้ได้ครบถ้วน จำนวน 294 ชุด 4. นำมากำหนดรหัสข้อมูลและตัวแปรในแบบสอบถาม และบันทึกรหัสตัวแปรไว้ตรวจสอบความถูกต้องในการลงบันทึกข้อมูลจนถูกต้องครบถ้วนและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป จำนวน 294 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 นำมาจัดระบบตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน และทดสอบค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป พบว่าในแต่ละอำเภอเป็นดังนี้

อำเภอยะรัง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70 สถานภาพ สมรส แล้ว คิดเป็นร้อยละ 55 ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตจังหวัดปัตตานี คิดเป็นร้อยละ 61 เงินเดือนที่ได้รับไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58 ตำแหน่งงานอยู่ระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 51 หน่วยงานที่สังกัดคือสำนักงานปลัด คิดเป็นร้อยละ 47 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49

อำเภอยะหริ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 53 ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตจังหวัดปัตตานี คิดเป็นร้อยละ 53 เงินเดือนที่ได้รับไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70 ตำแหน่งงาน อยู่ระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 55 หน่วยงานที่สังกัดคือสำนักงานปลัด ร้อยละ 57 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65

อำเภอหนองจิก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 53 ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตจังหวัดปัตตานี คิดเป็นร้อยละ 69 เงินเดือนที่ได้รับ ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59 ตำแหน่งงาน อยู่ระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 46 หน่วยงานที่สังกัดคือสำนักงานปลัด คิดเป็นร้อยละ 42 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของทั้ง 3 อำเภอ ใน 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=2.93$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ อำเภอยะรัง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.11$) และอำเภอที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ อำเภอหนองจิก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=2.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายอำเภอ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

อำเภอยะรัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}=3.11$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.19 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความท้าทายของงาน ค่าเฉลี่ย 3.04 ผลการศึกษา รายด้านสรุปได้ดังนี้

-ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.19 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการสัมมนา ค่าเฉลี่ย 3.45 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ค่าเฉลี่ย 2.99

-ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.15 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้อยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.34 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.99

-ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.12 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญขององค์กร นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 2.75

-ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.04 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.44 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสเป็นคนสำคัญ ค่าเฉลี่ย 2.79

-ด้านความท้าทายของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.04 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การที่มีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.18 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่รับผิดชอบช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 2.87

อำเภอยะหริ่ง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 2.93$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ค่าเฉลี่ย 3.08 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 2.82 ผลการศึกษารายด้านสรุปได้ดังนี้

-ด้านความท้าทายของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.08 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.98 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อ ค่าเฉลี่ย 2.67

-ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.93 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการสัมมนา ค่าเฉลี่ย 3.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การพิจารณาความคิดความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ค่าเฉลี่ย 2.58

-ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.93 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.14 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญขององค์กร นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 2.69

-ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.91 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้อยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.10 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.76

-ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.82 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.11 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องในผลงานเมื่อประสบผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 2.57

อำเภอหนองจิก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 2.76$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความท้าทายของงาน ที่ค่าเฉลี่ย 2.78 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 2.72 ผลการศึกษารายด้านสรุปได้ดังนี้

-ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.78 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.04 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ เมื่อมีโอกาสแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชามิรับฟังข้อคิดเห็นจากท่าน ค่าเฉลี่ย 2.49

-ด้านความท้าทายของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.78 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 2.89 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อ ค่าเฉลี่ย 2.65

-ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.77 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้อยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป ค่าเฉลี่ย 2.84 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.65

-ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.76 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 2.89 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใดแล้วมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 2.65

-ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.72 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ย 2.86 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพิจารณาความคิดความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ค่าเฉลี่ย 2.40

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน ใน 3 อำเภอ พบว่า

ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความท้าทายของงาน

อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอหนองจิกที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอยะหริ่ง

อำเภอยะหริ่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิกที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอยะรัง

ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

อำเภอยะรัง แตกต่างจากอำเภอยะหริ่งและอำเภอหนองจิก ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อำเภอยะหริ่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก ที่ระดับนัยสำคัญ .05

เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของทั้ง 3 อำเภอ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านการยอมรับนับถือ

อำเภอชะเรียง แตกต่างจากอำเภอหนองจิกที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอชะหรั่ง

อำเภอชะหรั่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิกที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอชะเรียง

2. ด้านความรับผิดชอบ

อำเภอชะเรียง แตกต่างจากอำเภอชะหรั่งและอำเภอหนองจิก ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อำเภอชะหรั่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ด้านความสำเร็จของงาน

อำเภอชะเรียง แตกต่างจากอำเภอหนองจิกที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอชะหรั่ง

อำเภอชะหรั่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิกที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอชะเรียง

4. ด้านความก้าวหน้า

อำเภอชะเรียง แตกต่างจากอำเภอชะหรั่งและอำเภอหนองจิก ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อำเภอชะหรั่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิก ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ด้านความท้าทายของงาน

อำเภอชะเรียง แตกต่างจากอำเภอหนองจิกที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอชะหรั่ง

อำเภอชะหรั่ง แตกต่างจากอำเภอหนองจิกที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่แตกต่างจากอำเภอชะเรียง

วัตถุประสงค์ข้อ3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานีนั้น ควรเพิ่มสวัสดิการจากเดิมที่เป็นอยู่ เช่น เพิ่มเงินเสี่ยงภัยเป็น 3,000 บาท ตลอดไปจนกว่าเหตุการณ์จะสงบลง การให้อายุงานทวีคูณ และการพิจารณาเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 54.72 จัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชุมชนให้ทั่วถึง โดยเฉพาะเส้นทางเดินทางไปสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.09 ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด และฟังเสียงสะท้อนจากประชาชนในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 11.32 การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งที่ยั่งยืนตลอดไป คิดเป็นร้อยละ 11.32 ควรมีมาตรการผ่อนปรนในเรื่องเวลาการปฏิบัติงาน และการเดินทางเข้า-ออกสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.77 จัดให้มีการอบรมภาษามลายูท้องถิ่นให้แก่พนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 1.89 และเรื่องการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยง ควรดำเนินการอย่างเร่งด่วน ไม่ควรจ่ายเป็นคกเบิกคตอนสิ้นปีงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 1.89

2. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดจากงานวิจัยอื่น ๆ และตามแนวคิด ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ภาพรวม

2.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของทั้ง 3 อำเภอ ใน 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วนอกจากนั้นบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังเป็นเพศหญิง ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงน้อยกว่าบุคลากรชาย ที่จะต้องพบกับเหตุการณ์รุนแรง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกพื้นที่

2.1.2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 เสนอให้เพิ่มสวัสดิการจากที่เป็นอยู่เดิม โดยเฉพาะเพิ่มเงินเสี่ยงภัยเป็น 3,000 บาท นั้น อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเงินสวัสดิการดังกล่าวที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงนี้ ได้ อีกทั้งยังได้รับเพียงเดือนละ 1,000 บาท เท่านั้น อีก 1,500 บาท จะได้รับเป็นเงินคกเบิก ดังนั้นจึงเป็นผลทำให้ไม่อาจจะสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (ราณี อธิชัยกุล 2550 : 12) อธิบายได้ว่า แรงจูงใจลำดับขั้น

คือ ความต้องการทางกายภาพหรือร่างกาย (Physiological Need) และความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need) จะพบว่าเงินเลี้ยงชีพที่ได้รับ ไม่สามารถจูงใจได้

2.2 ปัจจัยจูงใจของแต่ละอำเภอ เมื่อพิจารณาแต่ละอำเภอพบว่า

2.2.1 อำเภอยะรัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านความก้าวหน้า ซึ่งน่าจะเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุน ให้นุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการอบรม/สัมมนา นุคลากรจึงปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อไป

เมื่อพิจารณาเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา จะพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์มาสอร์นและคณะ (อ้างในจิตติมา พานิชกิจ 2540:18) ซึ่งอธิบายว่า แรงสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยถึงแม้บุคคลจะมีแรงสนับสนุนมากน้อยเพียงใดก็ตาม หากขาดแรงสนับสนุนจากองค์กรแล้ว งานจะดำเนินไปได้ไม่ดีเท่าที่ควร

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในประเด็น “เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้อยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (อ้างถึง สราวุฒิศงสัมฤทธิ์ 2545-49) ที่อธิบายว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือการแก้ปัญหา

2.2.2 อำเภอยะหริ่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านความท้าทายของงาน น่าจะเนื่องจากบุคลากรพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และพอใจกับความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อไป

เมื่อพิจารณาเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา จะพบว่าสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (อ้างใน สายหยุด ใจสำราญ 2548:34-35) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีวายนั้น มนุษย์มีความรักงาน จะทำด้วยความสุข การใช้ร่างกายและสมองในการทำงาน ก็อาจทำให้เกิดความเพลิดเพลินหรือพึงพอใจได้ ไม่ใช่จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายแต่อย่างเดียวและถ้างานนั้นได้ถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนเต็มใจทำงานมากขึ้นก็ได้

ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล สีหนาง (2550) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ซึ่งพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในประเด็น “ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ” เป็นประเด็นที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.380 ซึ่งแสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีการกระจาย ทั้งที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ซึ่งน่าจะบ่งชี้ว่า บุคลากรบางส่วนไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษ หรือกล่าวได้ว่าการมอบหมายงานดังกล่าวเป็นการมอบหมายเฉพาะบุคคล โดยอาจเป็นงานที่ทำทนาย ซึ่งส่งผลให้ปัจจัยเชิงจิตด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ไทร โพธิ์ทอง (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีความเข้าใจและให้ความสนใจในรูปแบบและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพประกอบกับมีปัจจัยเชิงจิตที่ถูกต้องและเหมาะสม พร้อมทั้งจะทุ่มเทและเสียสละเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.2.3 อำเภอนองจิก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความท้าทายของงาน

ในด้านการยอมรับนับถือนั้น น่าจะสืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนในด้านความท้าทายของงาน น่าจะเป็นเพราะบุคลากรมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่นี้

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยานันท์ คงทรัพย์ (2548) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากในประเด็น “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับความสามารถในการทำงาน”

2.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิต ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในอำเภอยะรัง แตกต่างจากความคิดเห็นของพนักงานในอำเภอนองจิกในทุกด้าน และน่าสังเกตว่ายะรังเป็นพื้นที่ที่บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดถึง 5 ประเด็นใน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการยอมรับนับถือ ในประเด็น “ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานของท่านอยู่เสมอ” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าอำเภอยะรังนั้นมีบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานทำให้งานออกมาบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้เป็นอย่างดี จากความช่วยเหลือของผู้ร่วมงานทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคม ทำให้รู้สึกว่าคุณเองมี

คุณค่าเกิดจากความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประกอบกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีทั้งในด้านปฏิบัติงานร่วมกัน การปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และการปฏิบัติงานเป็นทีม

เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา จะพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (อ้างใน ราณี อธิษัญกุล 2550 : 9-13) ได้อธิบายว่า ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญมี ชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem need) โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer ที่อธิบายว่า มนุษย์ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2) ด้านความรับผิดชอบ ในประเด็น “ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน” อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สาเหตุน่าจะเป็นเพราะบุคลากรส่วนมากได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความถนัด เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานก็สามารถแก้ปัญหาได้ การที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถนั้นทำให้สามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้เต็มใจสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กันตยา เพิ่มผล (2544 : 88-90) ที่ได้อธิบายว่า วิธีการจูงใจสามารถกระทำได้โดยมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการจูงใจให้มีกำลังใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และจะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานนั้นอย่างเต็มที่

3) ด้านความสำเร็จของงาน ในประเด็น “เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป” ผลการศึกษาพบว่า อำเภอยะรังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะรังนั้นมีพลังที่มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายสูงสุดในการทำงาน การได้รับงานที่ทำทลายความสามารถทำให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงานแล้วจะทำให้ เกิดการสร้างสรรคผลงานได้อย่างเต็มที่ คือจุดหมายของพฤติกรรมที่ต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไปหากบรรลุผลสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไปได้

เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ David McClelland และคณะ (อ้างใน เสนาะ ดิยาวี 2544 : 214-215) อธิบายไว้ว่า ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement, nAch) เป็นความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทำงานที่ยุ้งยากให้สำเร็จ ทำงานให้ได้มาตรฐานสูง หรือสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ คนที่มีความต้องการนี้จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ จะมีความมุ่งมั่นในการแข่งขันกันทำงาน ต้องทำให้สำเร็จและมี

เป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย คนที่ทำงานเก่งมักจะได้รับการคาดหมายจากบุคคลอื่นว่าสามารถทำงานประสบความสำเร็จ และต้องเป็นงานที่มีความสำคัญ เมื่อประสบผลสำเร็จในงานจะทำให้รู้สึกอยากปฏิบัติงานต่อไป

4) ด้านความก้าวหน้า ในประเด็น “ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และในประเด็น “ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม/สัมมนา” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลอำเภอยะรัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้โอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเปิดโอกาสให้ได้รับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อด้วยความเสมอภาคทุกฝ่ายทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทันยุคทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนานั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร เมื่อผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนดังกล่าวอย่างเต็มที่ก็ทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ก็เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ของอำเภอยะรังได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอริซเบอร์ก (อ้างใน สรวุฒิ คงสัมฤทธิ์, 2545: 45-48) ทฤษฎีสองปัจจัย ที่เน้นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้คนพึงพอใจทำงานได้ดี เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสความก้าวหน้า นั้น อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับโอกาสในการ ได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานหรือ องค์กร หรือการที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะและ ได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพ

3. ข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี” จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอยะรัง, อำเภอยะหริ่ง, และอำเภอหนองจิก ทุกด้านมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี แต่อย่างไรก็ตามควรมีการปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลมีระดับปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น อีกทั้งเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ถูกต้องอันจะนำมาซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานโดยรวม เพื่อประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ด้านสวัสดิการ ควรมีการเพิ่มจำนวนเงินเสียงภัย การให้อายุงานทวีคูณ การเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ แล้วควรเบิกจ่ายเงินอย่างเร่งด่วนไม่ควรจ่ายเป็นเงินคดเบิกคดสนับปีงบประมาณ และจัดให้มีการอบรมภาษามลาญท้องถิ่นให้แก่พนักงานส่วนตำบล เพื่อจะได้ติดต่อสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องชัดเจน

3.2 ด้านความปลอดภัย โดยจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชุมชนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะเส้นทางเดินทางไปสถานที่ทำงาน และควรมีการผ่อนปรนเรื่องเวลาการปฏิบัติงาน เช่น การยืดหยุ่นเรื่องเวลาการเข้า-ออกการปฏิบัติงาน ตามสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่

3.3 การสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งที่ยั่งยืนตลอดไป เช่น การจัดงานประเพณีรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุ งานวันเด็กแห่งชาติ การจัดงานเมาลิดประจำปี เป็นต้น จะทำให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่เกิดการทำงานร่วมกัน การประสานงานกันและได้พบปะพูดคุยเพื่อสร้างความสนิทสนมกลมเกลียวสร้างความรักความสามัคคีสามัคคีเข้าใจกันและกันมากยิ่งขึ้นระหว่างประชาชนในพื้นที่กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.4 เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาควรยินดีรับฟังข้อคิดเห็นไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด หรือตำแหน่งใด เพื่อให้ทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ควรแบ่งว่าเป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อำเภอนองจิกนั้น ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย

3.5 หน่วยงานควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานควรมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ควรพิจารณาจากผลงาน การปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ และพิจารณาด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม แต่ผลการศึกษาพบว่า อำเภอนองจิก ประเด็นการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่น่าเชื่อถืออยู่ในระดับน้อย ดังนั้นหากจะเพิ่มพูนแรงจูงใจแก่บุคลากร หน่วยงานควรพิจารณาความก้าวหน้า หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3.6 ผู้บังคับบัญชา ควรมีจิตใจที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมเป็นสำคัญในการบริหารงาน และการปกครองผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรกล่าวคำยกย่องชมเชยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อผลงานประสบผลสำเร็จ

3.7 หน่วยงานหรือองค์กรควรมีโครงการอบรมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อปลูกจิตสำนึกในการสร้างความรัก ความสามัคคีปรองดองช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดขององค์กร โดยการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานจากทุกฝ่าย หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือไม่ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันแล้ว ผลงานอาจไม่บรรลุผลดังที่หวังได้ ทำให้หน่วยงานได้รับความเสียหายหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรได้ เช่นกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การปกครอง, กรม (2547) *ผ่าประเด็น...ขบวนการโจรใต้* โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรุงเทพฯ
กิติมา ปรีดา (2524) *ทฤษฎีบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร
- กิตติ รัตนฉายา (2536) *ดับไฟใต้* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กันตยา เพิ่มผล (2544) *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2544) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* กรุงเทพมหานคร
ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ
- จรัญ แแดงเล็ก (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
หัวหน้าสถานีอนามัยในงานสาธารณสุขมูลฐาน จังหวัดพิจิตร” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2546) *แรงงูใจและการงูใจสร้างปาฏิหาริย์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
ดอกหญ้ากรู๊ป
- ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดชุมธานี” วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- จิตติมา แยมพราย (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงงูใจกับผลการดำเนินงาน
ของบุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสมุทรสงคราม” วิทยานิพนธ์สาธารณสุข
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- คณัฏ จินะธำรงวัฒน์ (2542) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองคลังสินค้า บริษัท
การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- นิกร จันทร์อำไพ (2548) “ทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างทาง
วัฒนธรรม : กรณีศึกษา จังหวัดปัตตานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นันทเดช ช้อยนวน (2535) *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2531) *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*
กรุงเทพมหานคร ศรีนันต์
- ประคอง กรรณสูตร (2538) *สถิติเพื่อการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- พนัส หันนาคิน (2542) *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ภักตรา นิคมานนท์ (2532) *การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร
อักษรการพิมพ์
- ราณี อธิชัยกุล (2547) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร
ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
- วัน เฉชพิชัย (2535) *สถิติสำหรับการวิจัย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร
- ศุภชัย ขวาระประภาส (2548) *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*
พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร จุฑทอง
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- สมใจ ลักษณะ (2547) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร
เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์
- สมศักดิ์ เผ่าสอน (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของ
อาสาสมัครสาธารณสุข อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สายสมร กมลยณี (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้กับการปฏิบัติ
งานตามบทบาทในการพัฒนาคุณภาพบริการของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์พยาบาลใน
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล

- สุภารัตน์ แก้วกาญจนรัตน์ (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานการบริหารเพื่อคุณภาพทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุพัตรา จึงสง่างาม (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขเทศบาลเมือง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุภัทรา ปิ่นทะเลแพทย์ (2542) *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- สุรพล พะยอมเข้ม (2541) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* นครปฐม โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เสรี लाखโรจน์ (2537) “เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการและการประเมินผลการศึกษา” หน่วยที่ 1-7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาชุมชน
- วรนุช บุญชะกมล (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- อรรถพล สีหนาง (2550) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร* รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายสัตยชัย เฟ่งนคร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานปกครอง
ส่วนราชการอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
2. นางสาวจันทนา ทองมาก ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะ
ปัตตานยานุกูล จังหวัดปัตตานี
3. นางสาวอันธิกา แก้วชะรัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการ
บริหารงานบุคคลท้องถิ่น จังหวัดปัตตานี

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา, เหตุผล และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง
2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปัตตานี จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง อำเภอหนองจิก
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด โดยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นางนิธิตรา สองเมือง)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 35 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส
 () หม้ายหรือหย่า () แยกกันอยู่

3. ภูมิลำเนาเดิม

() ในเขตจังหวัดปัตตานี
 () นอกเขตจังหวัดปัตตานี

4. เงินเดือนที่ได้รับ

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 () 10,001 – 20,000 บาท
 () 20,001 – 30,000 บาท
 () 30,001 บาทขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

() ระดับ 1-3 () ระดับ 4-5
 () ระดับ 6-7 () ระดับ 8 ขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

() สำนักงานปลัด () ส่วนการคลัง
 () ส่วนโยธา () อื่น ๆ

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง

() ต่ำกว่า 1 ปี
 () 1-5 ปี
 () 6-10 ปี
 () 11 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ใน ตามระดับความคิดเห็นของท่าน จำนวน 25 ข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำยกย่องชมเชย ในผลงานของท่านเมื่อประสบผลสำเร็จ	
2. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานพิเศษให้ ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	
3. เพื่อร่วมงานยอมรับด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	
4. เมื่อท่านมี โอกาสแสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของท่าน	
5. เมื่อท่านมี โอกาสแสดงความคิดเห็น ผู้ร่วมงานรับฟังข้อคิดเห็นของท่าน	
6. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานของ ท่านอยู่เสมอ	
7. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาเป็น คนสำคัญ	
8. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน สำคัญ ๆ ของ องค์กร นอกเหนือจากงาน ประจำในหน้าที่งานของท่าน เช่น คณะกรรมการ ต่าง ๆ เป็นต้น	
9. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	
10. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
11. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใดแล้วท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
12. เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้ท่านอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป					
13. ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น					
14. ผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน ทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน					
15. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้งานในหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าทั้งการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น					
17. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้					
18. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินการต่อ					
19. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรม/สัมมนา					
20. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
21. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
22. งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	
23. ท่านพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	
24. ท่านมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบเพื่อให้งานลุล่วงเร็วขึ้น	
25. งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย	

ส่วนที่3 ปัญหาข้อเหตุผลและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง

กรุณาเขียนปัญหา เหตุผล และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เสี่ยง ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ปัญหาที่ท่านพบจากการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง

1).....

.....

2).....

.....

2. เหตุผลใดที่ทำให้ท่านยังสามารถปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดปทุมธานี

1).....

.....

2).....

.....

3. มีข้อเสนอแนะใดบ้างเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและทำให้ท่านอยากจะทำปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงต่อไป

1).....

.....

2).....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางนิริรา สองเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	9 ตุลาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปี 2540
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลปุโละปุโย อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานพัสดุ