



ทรงชูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตัวราชสูนย์ปฏิบัติการตัวราช
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินด้วยความ ยั่งยืน ด้วยความรักและภูมิใจ

ตามคำเรอกรอคหสิง บันนทิญาณ ประธาน

สำนักพิพิธภัณฑ์เป็นผู้นำหน้าของการศึกษาตามหลักสูตรวิชีวศึกษาสติปัฏฐานเมืองติด
สาขาวิชาช่างเครื่องและการประกอบอาชีวกรรม
คณะช่างคห鳖ศตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง วิทยาเขตแม่สอด

คุณภาพ 2568

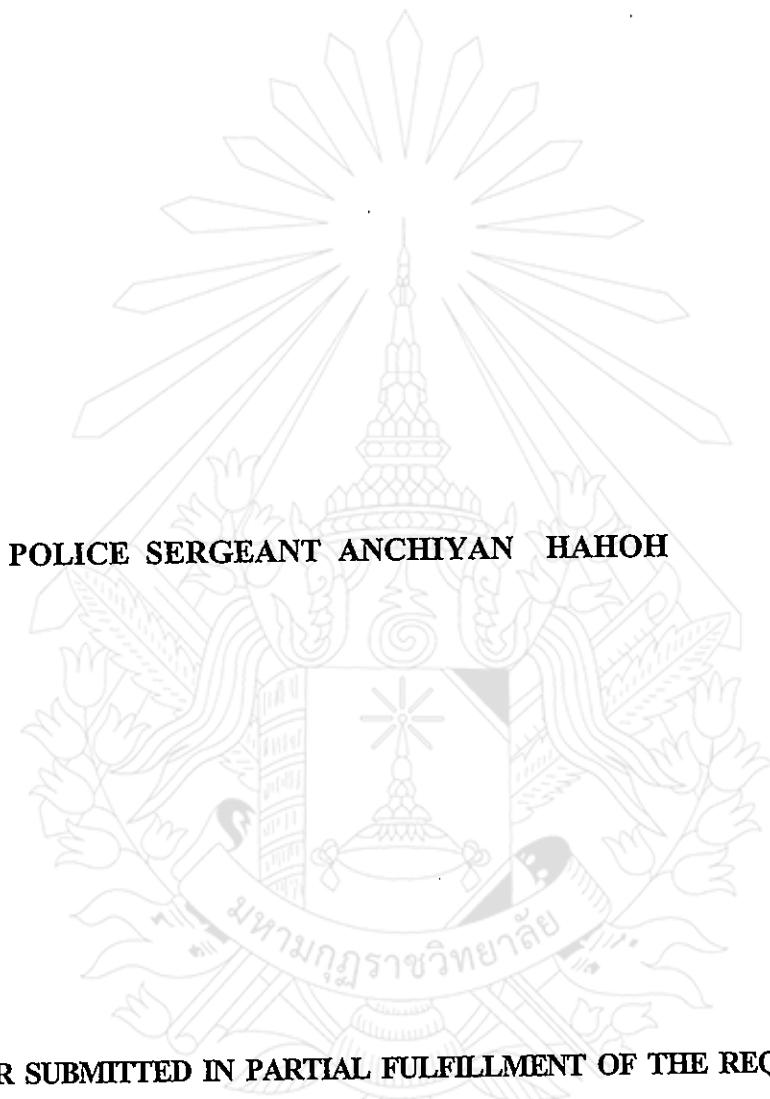
(ดึงริบที่เป็นของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงไว้ท้าย)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนครบาล
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตําบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ตุลาคม 2558
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย)

**THE MOTIVATION FOR WORK PERFORMANCE OF POLICE
OFFICERS, POLICE OPERATIONS CENTER, SOUTHENG
SUB-DISTRICT, MUEANG DISTRICT, YALA PROVINCE**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCES**

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

FACULTY OF SOCIAL SCIENCE

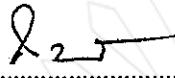
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

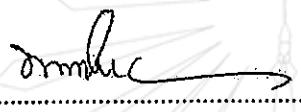
OCTOBER 2015

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

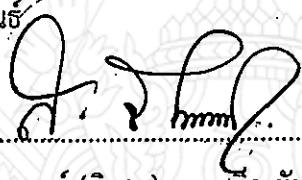
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์
ของ สืบต่อรากจากภูมิปัญญา อันนั้นชิญาน ยาเข้า ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศาสตร์การปกครอง คณะกรรมการสังคมศาสตร์ ของ
มหาวิทยาลัยมหากรุณาธิราชวิทยาลัยได้

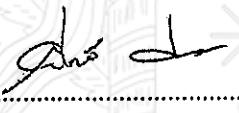
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

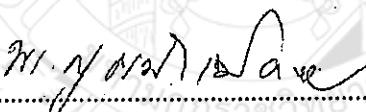

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.กันตawan ทnungวงศ์แก้ว)


อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.เดชาติ ตรีทรัพย์)

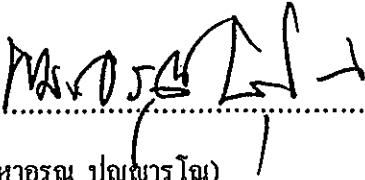
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมูลิก)


กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) สังเคร ชมภูวน์)


กรรมการ
(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล, ดร.)

คณะกรรมการสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหากรุณาธิราชวิทยาลัย


คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(พระมหาอุรุณ ปนิพัตร์ไพบูลย์)
วันที่ 13 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

5620650332020 : สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง ; รน. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/การปฏิบัติงาน/ข้าราชการตำรวจ

สิบคำวจนอกญี่ปุ่นชื่อญาน ชาacea : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา (THE MOTIVATION FOR WORK PERFORMANCE OF POLICE OFFICERS, POLICE OPERATIONS CENTER, SOUTHENG SUB-DISTRICT, MUEANG DISTRICT, YALA PROVINCE). คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา, รองศาสตราจารย์ ดร.เชษชาติ ศรีทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม. 176 หน้า ปี พ.ศ. 2558

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลาของข้าราชการตำรวจ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นหัดกัยณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 1,870 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิด และแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า ANOVA และทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วม ด้าน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน พบร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน พนว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศ ระดับการศึกษาต่างกัน พนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ปัญหา ที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เงินเสียงกัย เงินตอบแทนพิเศษ ไม่เพียงพอ ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้กับงานอำนวยการหรือธุรการ ทำให้กำลังพลไม่มีกำลังใจในการทำงาน และบ้านพักสวัสดิการ ไม่เพียงพอ กับกำลังพลที่มีอยู่ แนวทางแก้ไขปัญหา คือ ควรเพิ่มเงินเสียงกัย เงินตอบแทนพิเศษ ให้มากกว่านี้ ให้มีเงินประจำตำแหน่ง ให้กับงานอำนวยการหรือธุรการ และสร้างบ้านพัก สวัสดิการ ให้เพียงพอ กับจำนวนกำลังพลที่มีอยู่



5620650332020 : MAJOR : GOVERNMENT ; M.Pol.Sc (MASTER OF POLITICAL SCIENCES)

KEY WORDS : THE MOTIVATION / WORK PERFORMANCE / POLICE OFFICERS

POLICE SERGEANT ANCHIYAN HAHOH : THE MOTIVATION FOR WORK PERFORMANCE OF POLICE OFFICERS, POLICE OPERATIONS CENTER, SOUTHENG SUB-DISTRICT, MUEANG DISTRICT, YALA PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE : ASSOC.PROF.DR.KANTAPIION NUTTIONGKAEW, ADVISOR , ASSOC.PROF.DR. DETCHAT TREESAP, CO-ADVISOR. 176 P., B.E. 2558 (2015)

The objectives of this thematic paper were as follows 1) To study the motivation in work performance of police officers in Southern police operation center, Sateng sub-district, Mueang district, yala province. 2) To compare the motivation in work performance of police officers in Southern police operation center, Sateng sub-district, Mueang district, yala province in terms of sexes, ages, degrees of education and ranks, work perspectives, and monthly incomes. 3) To study the suggestion on problems and resolutions on work performance of police officers in Southern police operation center, Sateng sub-district, Mueang district, yala province. The population composed of police officers who work in Southern police operation center, Sateng sub-district, Mueang district, yala province There are 1,870 persons, sample size by Krejcie and Morgan's table Measurement, The samples were about 317 persons. The instrument for data collection was questionnaire both closed and open ended question. Data analysis by package Computer program. The statistics were applied as follows. Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, ANOVA and to test the difference of arithmetic mean in each pair by LSD method. (Least Significant Difference)

The findings were as follows.

1) The motivation in work performance of police officers in Southern police operation center, Sateng sub-district, Mueang district, yala province by overview was at moderate level when considered in each aspect found that the aspect of colleague relation was the highest mean and followed by the aspect of circumstances and the aspect of admiration was the lowest mean respectively. Classified in terms of sexes, ages, degrees

of education, ranks, work perspectives and monthly incomes found that by overview was at moderate level.

2) The comparative result on motivation in work performance of police officers in Southern police operation center, Sateng sub-district, Mueang district, Yala province in terms of sexes ages, monthly incomes as well. found no difference. The commissioner of police with the rank. Difference levels of education, there different as statistically significance at .01, and commissioner of police with the degrees of work perspective found that there were different as statistically significance at .001

3) The suggestions on problem and resolution in work performance of police officers in Southern police operation center, Sateng sub-district, Mueang district, Yala province. The Weiner suggested problems writhe the most at risk cash bonus special inadequate remuneration, no emoluments to the workers or the administrative director. It is encouraging work force, housing benefit is not enough to offset the existing troops. The solution is to increase the money risk, the speial remuneration to emolument with the director or officer and should create a sufficient number of troops welfare houses are available.



ประกาศคุณปักการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาราช ที่ได้เปิดโอกาสให้มาศึกษา ณ สถานศึกษาแห่งนี้ ขอกราบขอบพระคุณพระเทพวินยาภรณ์ ที่ปรึกษารองอธิการบดี พระครีธรรมประสานน์ รักษาการ อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาราช พระมหาบุญศรี ณัฐาโษา, ผศ.ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้สอนทั้งฝ่ายบริบทและคุณภาพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประธานวิชาของค์ความรู้ตั้งแต่ตนจนถึงที่สุดแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ผู้วิจัยน้อมรับนำไปประพฤติปฏิบัติรวมถึงการนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและการดำเนินชีวิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอขอบคุณ รศ.ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รศ.ดร. เดชาติ ตรีทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คุ้มครอง แนะนำ เอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ตั้งแต่เริ่มต้นในการศึกษาและให้ข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเขียนสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ดร. ดำรง ไยราภักษ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาราช ดร.สุภาพ เติมรัตน์ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาราช และ พลตำรวจตรี คุณณี ชูสังกิจ ผู้บังคับการกองบังคับการสืบสวนและสอบสวน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนงหัดชัยเด่นภาคใต้ ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้กำปรึกษาและแนะนำตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และชี้แนะข้อบกพร่องในการปรับปรุงสารนิพนธ์

ขอขอบคุณเพื่อนๆ มหาบัณฑิตสาขาบริหารรัฐศาสตร์การปกครอง คณะอื่นๆ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตมหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ศึกษาร่วมกัน และเปลี่ยนเรียนรู้ ให้กำลังใจ ชี้แจงกันและกัน ช่วยเหลือสนับสนุน รวมไปถึงขอขอบคุณข้าราชการตำรวจทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวที่ให้โอกาสทางการศึกษา ให้กำลังใจ ให้แนวทางและวิถีทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและดีงาม จึงกราบขอบพระคุณ และขอขอบคุณทุกท่าน ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ก
ประกาศคุณูปการ	ก
สารบัญ	ก
สารบัญตาราง	ก
สารบัญแผนภูมิ	ก
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	20
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของราชการต่างๆ	28
2.5 สภาพพื้นที่ศึกษา	42
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	53

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	55
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	57
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.1 ถ้อยคำย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	65
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	71
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน	81
ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	128

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อกิจกรรม และข้อเสนอแนะ	130
5.1 สรุปผลการวิจัย	131
5.2 อกิจกรรมผลการวิจัย	137
5.3 ข้อเสนอแนะ	151
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	151
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	152
บรรณานุกรม	153
ภาคผนวก	156
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เขียนช่วยตรวจสอบเครื่องมือ	157
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เขียนช่วยตรวจสอบเครื่องมือ	159
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	163
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	165
ภาคผนวก จ วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	172
ประวัติผู้วิจัย	176

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากร	54
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	62
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	62
4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	63
4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ	63
4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	64
4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	64
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตําบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	65
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตําบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ	66
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตําบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	67
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตําบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน	68
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตําบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	69
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตําบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบภูล	70
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตําบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามอายุ	72
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับชั้นยศ	76
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	77
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	79
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามเพศ	81
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา โดยรวม ที่มีเพศต่างกัน	81
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ	82
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีเพศต่างกัน	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามเพศ	83
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีเพศต่างกัน	83
4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามเพศ	84
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีเพศต่างกัน	84
4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	85
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน ที่มีเพศต่างกัน	85
4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกภูล จำแนกตามเพศ	86
4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกภูล ที่มีเพศต่างกัน	86
4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกระดับชั้นยศ	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	87
4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับชั้นยศ	88
4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	88
4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ	89
4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	89
4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ	90
4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	90
4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	91
4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก จำแนกตามระดับชั้นยศ	92
4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน	92
4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามอายุ	93
4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีอายุต่างกัน	93
4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ	94
4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีอายุต่างกัน	94
4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามอายุ	95
4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.49 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามอายุ	96
4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีอายุต่างกัน	96
4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	97
4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีอายุต่างกัน	97
4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกภูล จำแนกตามอายุ	98
4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกภูล ที่มีอายุต่างกัน	98
4.55 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	99
4.56 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	99
4.57 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.58 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา	101
4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	101
4.60 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	102
4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา	103
4.62 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	103
4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	104
4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.65 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	105
4.66 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	106
4.67 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	106
4.68 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	107
4.69 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระดับการศึกษา	108
4.70 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	108
4.71 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.72 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	109
4.73 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่รุ่นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	110
4.74 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	111
4.75 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	111
4.76 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	112
4.77 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	112
4.78 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่รุ่นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน	113
4.79 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.80 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	114
4.81 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่รุ่นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	115
4.82 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	116
4.83 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	116
4.84 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่รุ่นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	117
4.85 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	118
4.86 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.87 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถูก ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน	119
4.88 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี้ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	120
4.89 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	120
4.90 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี้ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	121
4.91 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	121
4.92 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	122
4.93 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี้ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	123
4.94 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.95 แสดงผลการเบริรยนเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	124
4.96 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	125
4.97 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	125
4.98 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	126
4.99 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	126
4.100 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกุล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	127
4.101 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกุล ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.102 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา	128
4.103 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	129



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
2.1 แสดงทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์	8
2.2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของไฮร์ชเบิร์ก ที่สามารถนำมา วิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์	10
2.3 แสดงความต้องการของร่างกาย	20
2.4 แสดงเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ	44
2.5 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	52



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติสำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสำรวจแห่งชาติไว้หลายประการ เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานสำรวจแห่งชาติเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทุกส่วนราชการต้องนำนโยบายไปปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม และการให้การบริหารงานพัฒนาให้ก้าวหน้าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องทราบก่อนว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ หากบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารงานขององค์กรก็จะไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสำรวจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคคล การปฏิบัติหน้าที่ก็จะมีคุณภาพไม่ร่วงโรยในสภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ การปฏิบัติงานในองค์กรก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้เมื่อผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการมีความพึงพอใจในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร เมื่อบุคคลเข้าอยู่ในองค์กรแล้วต้องดำเนินกระบวนการให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีความทันสมัยต่อสภาพสังคม มีผลงานเป็นที่ประจดของทุกคนในองค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป ได้แก่ สายอำนวยการ สายป้องกันและปราบปราม สายสืบสวนและสอบสวน หน่วยเก็บกู้ภัยตุระเบิดถ้ำขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การทำงานและผลงานก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ ถ้าบุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลของงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประสบความสำเร็จได้

ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือเรียกย่อ ๆ ว่า “ศชต.” ตั้งอยู่ เลขที่ 53 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ เป็นกองบัญชาการที่ควบคุมหน่วยงานภายในสังกัด คือ สำรวจภูธรจังหวัดยะลา สำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี สำรวจภูธรจังหวัดนราธิวาส ศูนย์นิติวิทยาศาสตร์จังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใน ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการสืบสวนและสอบสวน กองกำกับการหน่วยปฏิบัติการพิเศษ และศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ สำนักงานสำรวจแห่งชาติได้จัดขึ้น

สืบเนื่องจากสถานการณ์ก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้จัดสั่งกำลังพลจากหน่วยงานทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ เป็นในลักษณะแบบการบูรณาการ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและยุติสถานการณ์ให้โดยเร็วที่สุด สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจน้ำขึ้น โดยใช้ชื่อว่า “ศปก.ตร.สน.” ทำหน้าที่เป็นศูนย์อำนวยการควบคุมสั่งการของตำรวจทุกหน่วย มีสถานที่ตั้งศูนย์ฝึกอบรมตำรวจน้ำรากา 9 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจน้ำจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และ 4 อำเภอ จังหวัดสงขลา (อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี อำเภอเทพา อำเภอจะนะ)

ในปัจจุบันศูนย์ปฏิบัติการตำรวจน้ำจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในเขตพื้นที่ความไม่สงบสุข และเกิดเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นระเบิดตามสถานที่ต่าง ๆ ลอบยิงเจ้าหน้าที่รัฐและชาวบ้าน การวางระเบิดภายใน เผาเผาไฟฟ้า เป็นต้น การบริหารงานต้องมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่ตลอด และต้องดำเนินการที่ต้องทราบกันเป็นอันดับแรก คือ การทำงานของข้าราชการตำรวจน้ำ ที่มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดข่าวญี่กลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็ไม่เกิดผลของงานตามเป้าหมายได้ เพราะฉะนั้นองค์กรต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลนั้น ๆ โดยการกำกับดูแล สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อที่จะสามารถดูแลแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่องค์กร ผู้บังคับบัญชา รู้สึกถึงความผูกพัน มีส่วนได้ส่วนเสียต่องค์กร มีความรับผิดชอบให้แก่องค์กร โดยส่วนร่วม ซึ่งที่พบเห็นได้ว่า ปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจน้ำ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจน้ำจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่วนใหญ่แล้วยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ว่าจะเป็นด้านความปลอดภัย เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน สวัสดิการ ไม่เพียงพอ ยิ่งสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัญหาที่พบข้าราชการตำรวจน้ำ ไม่เพียงพอกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน ทำให้ข้าราชการตำรวจน้ำขาดความมั่นคงและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะถ้าข้าราชการตำรวจน้ำมีความรู้ความสามารถเพียงใด แต่ถ้าขาดสิ่งสำคัญคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลของงานก็ไม่อาจสำเร็จได้หรืออาจจะสำเร็จลงได้แต่ผลของงานก็ไม่มีคุณภาพตามเป้าหมายของงาน และทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจน้ำจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจน้ำ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจน้ำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง

จังหวัดยะลา เพื่อจะได้นำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดในการปฏิบัติงานในเรื่องใดบ้าง เพื่อจะได้หาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด เสริมสร้างกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจ ในศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ส่งผลดีต่อองค์กรและข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลาของข้าราชการตำรวจ ที่มีเพศชาย ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

1.3.4 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

1.3.5 ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

1.3.6 ข้าราชการสำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต การศึกษาไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการสำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประกอบด้วย 4 หน่วยงาน มีข้าราชการสำรวจ โดยแยกเป็น กองบังคับการอำนวยการ จำนวน 276 คน กองบังคับการสืบสวนและสอบสวน จำนวน 358 คน ศูนย์ฝึกอบรม จำนวน 162 คน และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 1,074 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านการยอมรับนับถือ
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- ด้านสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน
- ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกูล

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานที่ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบเที่ยบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการสำรวจ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจับหัวด้ายแคนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา

1.5.4 สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจในศูนย์ปฏิบัติการตรวจจับหัวด้ายแคนภาคใต้ได้อย่างมีศักยภาพสูงสุดต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นอยู่ภายในตัวบุคคล ที่มีผลทำให้บุคคลทำงานอย่างมีเป้าหมาย

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลต่อการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ศูนย์ปฏิบัติการตรวจจับหัวด้ายแคนภาคใต้ หมายถึง หน่วยงานระดับกองบัญชาการ ขึ้นตรงต่อ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับผิด กำกับ คุ้มครอง พื้นที่ 3 จังหวัด คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส และมีหน่วยภายนอกของบัญชาการที่กำกับคุ้มครอง จำนวน 4 หน่วย ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการสืบสวนและสอบสวน ศูนย์ฝึกอบรม และกองกำกับการหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

การได้รับการยอมรับนั้นถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชูเชีย การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ การแสดงความยินดี ความไว้วางใจและการให้กำลังใจ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรม

สภาพการทำงานสถานที่ทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าหากคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเท กำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเห็นอย่างล้า ไม่ว่าจะเป็น อาคาร สำนักงาน สถานที่ทำงาน ห้องพักเจ้าหน้าที่ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ ที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย แล้วกล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกันกับทางด้านการทำงาน ไม่มีข้อขัดแย้งหรือแยกกันเป็นกลุ่ม ๆ

เงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกูล หมายถึง สิ่งสนับสนุนทางการเงินที่คือเป็นสิ่งคุณค่า ให้มาทำงาน และยังทำให้บุคคลไม่อ่อนล้าจากการทำงาน การขึ้นเงินเดือน อัตราเงินเดือนที่ได้รับประจำ ค่าเบี้ยเลี้ยงหรือการทำงานนอกเวลาราชการ รวมทั้งค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงานในสูนย์ปฏิบัติการตรวจจับหัวด้วยเครื่องมือ ตามลักษณะ อำเภอเมือง จังหวัด ประเทศ

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามตามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ

1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามตามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ

1) อายุ 18 - 28 ปี 2) อายุ 29 - 39 ปี 3) อายุ 40 - 50 ปี และ 4) อายุ 51 - 60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามตามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ 1) มัธยมศึกษา/ปวช. 2) อนุปริญญา/ปวส. 3) ปริญญาตรี และ 4) สูงกว่าปริญญาตรี

ระดับชั้นยศ หมายถึง อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามตามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ชั้นยศ คือ 1) ชั้นประทวนและ 2) ชั้นสัญญาบัตร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามตามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) งานอำนวยการ/ธุรการ 2) งานสืบสวนและสอบสวน 3) งานป้องกันและปราบปราม และ 4) งานเก็บกู้ภัยฉุกเฉิน (EOD)

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามตามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท 2) 15,001 - 20,000 บาท 3) 20,001 - 30,000 บาท และ 4) 30,001 บาทขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฎิบัติการตำรวจน้ำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
- 2.5 สภาพพื้นที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

อนันกฤต กรีแสง (2546, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นองค์ประกอบสำคัญ หรือมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งเกิดจากความต้องการที่สามารถครองตัวให้ผู้เรียนอย่างรู้อยากเห็น และเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้การจูงใจใช้ประโยชน์ได้ทั้งในการเรียนและการทำงาน ตลอดจนการดำรงชีวิตของบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ในการศึกษาจะต้องอ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้แล้ว ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslows) อธิบายว่า ความต้องการที่เป็นพื้นฐานให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์อาจจะแบ่งออกเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) ดังที่ปรากฏตามแผนภูมิที่ 2.1 ดังนี้

สุนทรียะและความดึงดี	Aesthetic Needs	การรูงใจที่เกิดจากความรู้สึกภายนอก
	ความต้องการเกี่ยวกับสุนทรียะ	จะมีความรุนแรงขึ้นเมื่อ
ความสำเร็จและปัญญา	Need for Understanding	ประสบผลสำเร็จ
	ความต้องการเกี่ยวกับความเข้าใจกฎ ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางโครงสร้าง	
	Need for Knowledge	
	ความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ความหมายของสิ่งต่างๆ	
แรงจูงใจทางสังคม	Esteem Needs	การรูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ค่าในชีวิต
	ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือตน ต้องการให้เด่นเหนือผู้อื่น	ประจำวัน
	Belonging Needs	
	ต้องการความปลอดภัยความรู้สึกอบอุ่น ในการปักป้องจากผู้อื่น	
แรงจูงใจทางด้านร่างกาย	Security Needs	จะมีความรุนแรงขึ้นเมื่อไม่ได้รับการตอบสนอง
	ต้องการความปลอดภัยความรู้สึกอบอุ่น ในการปักป้องจากผู้อื่น	
	Survival Needs	
	ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิตให้อบูรุջและการดำรงเพาพันธุ์	

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ ศึกษาว่า ความต้องการทางกายจะมีอำนาจมากกว่าความต้องการทางสังคมความต้องการทางสังคมจะรุนแรงกว่าความสำเร็จและปัญญา ส่วนความต้องการการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งจะมีความรุนแรงน้อยที่สุด เช่น ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคม คนเราจะเลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการซึ่งเป็นความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่า เมื่อความต้องการในลำดับขั้นต่างๆ ได้รับการตอบสนองโดยครบถ้วนแล้ว จะจะเกิดความต้องการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งในขั้นสุดท้ายนี้ จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างเปิดเผย ไม่ปิดบังซ่อนเร้น มีความรักและความปรารถนาดีต่อ

บุคคลทั่วไป มีพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องหลักการทางจริยธรรม และค่านิยมของสังคมที่มีความคิดเป็นอิสระ ไม่ตอกย้ำถ่ายทอดความรู้ ร่วมมือกับผู้อื่นปรับปรุงแก้ไขสภาพสังคม ด้วยความเต็มใจ

2.1.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฟอร์เดอริกเซิร์ชเบิร์ก (Herzberg Dual Factor Theory)

พอล เฮลลิงรังสี (2546, หน้า 21) ได้กล่าวว่า “เฟอร์เดอริกเซิร์ชเบิร์ก” ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นมา โดยได้ลงสังเคราะห์ว่า เงินเป็นเพียงสิ่งเดียวที่กระตุ้นให้คนอยากรажาน จากการสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม ในเมืองพิทส์เบิร์ก นลรัฐเพเดซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบ ที่จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานและความทุกข์ใจในการทำงาน สรุปว่า องค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความพอใจงานอาจเรียกว่าเป็นปัจจัยบำรุงรักษากิจิจิการ หรือปัจจัยค้าจุน ได้แก่ นโยบายต่าง ๆ และสถานภาพและหลักประกันความมั่นคงจะไม่เหมือนกับองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความไม่พอใจงานสิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงาน

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ
2. การบังคับบัญชา การนิเทศงาน (เทคนิคการทำงาน)
3. เงินเดือนค่าจ้าง
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน
5. สิ่งที่สร้างความพึงพอใจหรือเป็นปัจจัยกระตุ้นจูงใจให้คนทำงาน
6. ความสำเร็จของงาน
7. การได้รับการยกย่อง
8. ลักษณะของงานท้าทายความสามารถ
9. ความรับผิดชอบ

ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือเป็นปัจจัยกระตุ้นจูงใจคนทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยกย่อง ซึ่งคนสามารถจะมีประสบการณ์ในงานและงานนั้นเป็นลักษณะที่ท้าทายความสามารถ ปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้แก่บุคคล จนเห็นได้ว่า ปัจจัยค้าจุนนั้นเป็นเพียงองค์ประกอบเสริม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะต้องมีอยู่ในทุกองค์กรหรือหน่วยงาน เช่น ค่าจ้างสภาพแวดล้อมการทำงานรวมทั้งการบริหารงาน หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างพอเพียง ความไม่พอใจจะหายไป แต่ก็จะไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติทางค้านบวก ดังที่ปรากฏตามแผนภูมิที่ 2.2 ดังนี้

มาสโตร์	เอิร์ชเบิร์ก
1. ความต้องการเข้าสังคม (ต้องการความมั่นคง)	- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ความต้องการความมั่นคงปลดปล่อย (ความต้องการความมั่นคง)	- การบังคับบัญชา - นโยบายและการบริหารงาน - ความมั่นคงของงาน
3. ความต้องการทางด้านร่างกาย (ต้องการดำรงชีวิต)	- สภาพการทำงาน - เงินเดือน/ค่าจ้าง
4. ความต้องการสูงสุดในชีวิต (ความต้องการพัฒนาตนเอง)	- ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว - งานที่ทำทายความสามารถ - การประสบความสำเร็จในชีวิต - ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน - ความรับผิดชอบ
5. ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง (ต้องการได้รับการยอมรับ)	- ความก้าวหน้าของงาน - การเป็นที่ยอมรับ - สถานภาพ

แผนภูมิที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการอุปนิสัยของเอิร์ชเบิร์กที่สามารถนำมา

วิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโตร์

เพื่อพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมจูงใจให้กว้างขวางซักเจนขึ้น ผู้จัดฯ ได้ศึกษาข้อมูลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปเป็นข้อเท็จจริง 5 ประการ ได้แก่

1. ทุกคนมีความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
2. พฤติกรรมจูงใจ ถือเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่เกี่ยวพันระหว่างคุณลักษณะ หรือนิสัยของบุคคลกับสภาวะแวดล้อม
3. สังคมหรือกลุ่มคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจูงใจ ของแต่ละบุคคล
4. ปฏิกริยาของกลับจากสภาวะแวดล้อมจะมีบทบาทสำคัญที่ทำให้แต่ละบุคคลปรับพฤติกรรมเพื่อสนองตอบสภาวะแวดล้อมนั้น
5. ปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นตัวกำหนดให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แรงจูงใจจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรพฤติกรรมจูงใจของบุคคล

ในองค์กร จะเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจ พฤติกรรมของบุคลากร เพื่อหาทางส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพที่เกิดจากแรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมของมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อสนองความต้องการของตน หรือเพื่อไปสู่จุดหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ราชบัณฑิตสถาน (2546, หน้า 320) กล่าวว่า โดยทั่วไปแรงจูงใจมีเหตุผลของเมืองแห้งใน การแสดงออกของพฤติกรรมแบ่งเป็นสองประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งมี นักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะ ใกล้เคียงและสัมพันธ์กับเรื่องเหตุจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ความหมายโดยรูปศัพท์นี้ ต้องอาศัยจากความหมายของสามัญชนโดยทั่วไปที่เข้าใจกันได้ ในสังคมจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 ที่ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า

“แรง” นั้น เป็นคำนาม แปลว่า “อิทธิพลภายนอกใด ๆ ที่เปลี่ยนแปลง หรือพยายามทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะอยู่นึง หรือสถานการณ์เกลื่อนที่ของเหวตถุคุ้ยอัตราเร็ว慢 เสมอใน แนวเส้นตรง” ส่วน “จูงใจ” นั้น เป็นคำริยา แปลว่า “ชักนำหรือเกลี่ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม”

แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายนอกที่ชักนำหรือเกลี่ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม พร้อมที่ จะเปลี่ยนแปลงหรือพยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะเพื่อตอบสนองความต้องการของ คนเอง

บรรวน (1981, หน้า 114) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังที่ผลักดัน กระตุ้น หรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจความสนใจ หรือความเดื้oin ในการปฏิบัติกรรมที่ แสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายซึ่งบุคคล นั้นคาดหมายเอาไว้”

รศ.ดร.อารี พันธ์มณฑ์ (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพที่อินทรีย์เกิด ความต้องการ หรืออยู่ในภาวะของสมดุลก็จะทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อทดแทนภาวะการณ์ขาด หรือทำให้อินทรีย์อยู่ในภาวะสมดุล แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นเบื้อง ต้นในการเรียนรู้และเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและความแข็งของพฤติกรรมให้เกิดขึ้น”

เปรนจิตร ศิริสาหน์ (2542, หน้า 13) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจ (Motive) มาจากคำกริยาในภาษา แต่ตินว่า Movere มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ To Move หมายถึง สิ่งที่โน้มน้าวหรือซักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ซึ่งการจูงใจ (Motivation) เป็นศัพท์ทั่ว ๆ ไป ที่จดอยู่ในกลุ่มเดียวกับคำว่า แรงขับ ความยาก ความต้องการ แต่มีความแตกต่างกัน แรงขับ หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ความกระหาย สร่วนแรงจูงใจ หมายถึง ความสนใจ ทัศนคติ และเป้าหมาย สำหรับความอยากรถและความต้องการ จัดเป็นแรงจูงใจ เช่น ความหิว ความกระหาย หมายถึง ความสนใจ ทัศนคติและการตั้งเป้าหมาย สำหรับความอยากรถและความต้อง การจัด เป็นแรงจูงใจเช่นกัน ความอยากรถเป็นความต้องการที่มีความรุนแรงน้อยกว่าสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือรับรู้ไม่ให้เกิดพฤติกรรมได้ สร่วนความต้องการเป็นแรงจูงใจที่ต้องลงมือกระทำเพื่อสนองความต้องการ ให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แรงจูงใจจึงเป็นการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อชุดนั่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ และยังมีนักจิตวิทยา นักวิชาการศึกษาหั้งของไทย และต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2544, หน้า 9) ได้กล่าวว่า “ลักษณะของแรงจูงใจประกอบด้วย แรงจูงใจ ค้านความมั่นคงมักอยู่ในรูปของจิตสำนึkn เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปของสรีสติการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง สร่วนความมั่นคงในรูปของจิตให้สำนึkn ได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ใกล้ชิดที่จะทำให้บุคคลมีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอบ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจค้านความมั่นคงทั้งในรูปของจิตสำนึkn และจิตให้สำนึkn แรงจูงใจค้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ชึ้นกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนของสังคมและ ได้รับการยกย่องการที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้น มิใช่เพื่อมีตราภาพเสมอไป มีบุคคลเป็นจำนวนมาก ที่ติดต่อสัมพันธ์กัน เพราะต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและครองราชเชื้อดื้อ แรงจูงใจค้านชื่อเสียง แรงจูงใจค้านชื่อเสียงมีมากขึ้น ทุกที่ในสังคมไทย โดยเฉพาะในสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการค้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดจีดข้ามดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนและชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ แรงจูงใจค้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนตัวบุคคลซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น แรงจูงใจค้านความสามารถ ความสามารถ หมายถึง การควบคุม ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม ความรู้สึก ค้านความสามารถนี้ เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมนต์ทัศน์ค้านความคาดหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้วความรู้สึกค้านความสามารถต่างจะไม่มีแรงจูงใจ ที่จะแสวงหาการท้า

ทายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยงบุคคลพวกรู้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับความคุณมากกว่าที่จะพยายามบังคับความคุณสิ่งแวดล้อมแรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จคือจะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่าร่างวันของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ากว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการงาน เพราะว่าเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จแรงจูงใจด้านการเงิน เป็นแรงจูงใจที่สับซับซ้อน และสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้น ไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง แต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้น “ไม่ได้มีความสำคัญ แต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน”¹⁰

อุนดรัตน์ เพ็งสถิต (2542, หน้า 14) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจเป็นภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางให้ได้ แรงจูงใจชนิดนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่ประเมินได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมลักษณะดังกล่าวนี้ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายที่รวมไปถึงความปรารถนา หรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะแสดงไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้วางไว้”

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งเร้าที่เป็นเหตุขั้นนำ หรือโน้มน้าวให้บุคคลตัดสินใจกระทำ แสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ยงยุทธ เกษสาร (2544, หน้า 131) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจ คือ การกระตุ้นให้คนแสดงความสามารถออกมามะระเป็นธรรมดาว่ายู่ย่องที่ว่า ถ้าเราถือศักดิ์วิเศษมีให้ไว้มากคุณค่าเพียงไร ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น วิธีการที่นักบริหาร หรือผู้นำจะพسانจิต ใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ดียิ่งไปได้นั้นมีมากหมายหลายวิธี แต่วิธีที่องค์การหักครัวและภาคเอกชนให้ความสนใจกันมากในปัจจุบันนี้ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดในองค์การ การทำงานในองค์การที่มีปริมาณและพนักงานในองค์การ ต้องอาศัยการทำงานที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อทำให้งานต่าง ๆ บรรลุจุดหมาย การที่จะนำคนที่อยู่ในองค์การ ทำงานให้กับองค์การคือความกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถให้องค์การอย่างเต็มที่นั้นจำเป็นจะต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การ ไม่ว่างานที่เราทำจะเป็นงานอะไรก็ตามต้องใช้วิธีการจูงใจคน การทำงานคือความขยันหมั่นเพียรและให้สติปัญญา เป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดี การทำงานที่ทำด้วยใจ มีความตระหนักรักงานที่ทำอยู่จะก่อให้

เกิดความพอใจและกระตุ้นให้รู้สึกว่างานช่วยทำให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความพากเพียร การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีความรู้ระดับเดียวกัน มีศักดิ์ปัญญาเท่าเทียมกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกัน ทำให้ผลการทำงานแตกต่างกันไป คนบางคนทำงาน เพราะชอบงานที่ทำอยู่การได้ทำงานเป็นความสุข จึงเรียกได้ว่ามีแรงจูงใจที่จะทำงานมากภายในตัวเขา เป็นแรงจูงใจภายใน คนเรามีแรงจูงใจภายในที่จะทำกิจกรรม เพื่อที่จะให้ตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและตนเองเป็นผู้ที่ลิขิตของตัวเอง เมื่อไรที่สามารถทำงานจนสำเร็จที่จะเกิดความพึงพอใจ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการที่ เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง และสิ่งที่เกี่ยวข้อง ประกอบลักษณะความต้องการของแต่ละบุคคลแรงจูงใจ จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยทางตรง องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานก็คือแรงจูงใจในการทำงาน การที่พนักงานมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของพนักงานเอง ก็จะมีผลต่อการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย การที่พนักงานมีความสนใจในการทำงาน ก็จะมีความพยายามทำให้เกิดผลการทำงานที่ดี องค์การกับรัฐบาลเป้าหมายตามนโยบายทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจึงถือว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง”

ปรีญพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 231) “ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นสิ่งที่สำคัญในการเรียน เพราะแรงจูงใจช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองในการเรียน ประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงานก็จะเป็นแรง ผลักดันให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำรงชีวิตในอนาคตด้วยเช่นกัน”

ชนิดา เพชรทองคำ (2542, หน้า 17) ได้กล่าวว่า “พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากการเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมานำการปฏิบัติงานนั้นกับนั้น ได้ว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น ล้วนหนึ่งผลมาจากการแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย โดยปกตินั้นเรื่องของแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ของตนเองให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้นทุกเหตุการณ์สามารถและความคิด จิตใจ ให้แก่สถานประกอบการของตนมากขึ้น การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มีได้ทำงานเต็มความสามารถด้านต่าง ๆ ที่เขามีอยู่เสมอไป นักจิตวิทยาเชื่อว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขารือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขามีเต็มใจจะทำงานแก่ไหน ถ้ามีแรงจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขารอใจใส่งานที่ทำงานกัน ดังนั้น การจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับสถานประกอบการของเขามากขึ้น และเนื่องจาก การจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึก

คิดของนักเรียน คังนั้นการที่จะชูใจนักเรียนให้ตรงกับความประสงค์ของสถานประกอบการได้ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงเหตุผลของพฤติกรรมตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางเดินทางนั่งของนักเรียนด้วย เมื่อมนักเรียนมีความไม่พอใจอย่าง เข้าก็อาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น ความเบื่อหน่าย เนื่องจาก ผลผลิตลดลง เกิดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน การขาดงาน นัดหยุดงาน หรือลาออก เป็นต้น แต่ถ้ามนักเรียนมีความพึงพอใจสถานประกอบการของเขารแล้ว เข้าก็อาจจะทำทุ่มเทก้าถังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ให้แก่สถานประกอบการของเขาระดับกำลังผลิตอันเป็นผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ในการทำงานและการสร้างสรรค์งานซึ่งนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานตามปกติได้ด้วย"

สรุปได้ว่า แรงจูงใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นต่อการทำงาน หรือต่อการเรียนของนักเรียน นักศึกษา แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ ความสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียน นักศึกษา นอกจากจะขึ้นกับความสามารถแล้วยังขึ้นกับแรงจูงใจ เพราะนักเรียน นักศึกษาที่มีความสามารถแต่ขาดแรงจูงใจในการเรียนก็จะมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนต่ำ ซึ่งเมื่อกล่าวแล้ว นักเรียน นักศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนมากจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนแต่นักเรียน นักศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน เช่น สอบได้คะแนนต่ำ ผลมักจะมาจากการขาดแรงจูงใจในการเรียนนั่นเอง

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

นาย สุขเอี่ยม (2546, หน้า 32) กล่าวว่า แรงจูงใจมีหลายลักษณะ และจะก่อให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองที่แตกต่างกันรวมถึงปัจจัยสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้รับ นักจิตวิทยาหลายท่านได้แบ่งแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ไว้แตกต่างกันไปและแบ่งประเภทของแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **การจูงใจแบบบันเสธ (Negative Motivation)** เป็นการจูงใจโดยทำให้ได้รับความเดือดร้อน เกิดความละอาย เสียหน้า เจ็บปวด เช่น การลงโทษ การตำหนิติเตียน การคาดโทษ การบังคับบุญเชญ

2. **การจูงใจแบบบุญญาณ (Positive Motivation)** เป็นการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ทำให้ผู้รับเกิดความพึงพอใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ เป็นต้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2545, หน้า 161) กล่าวว่า โดยทั่วไปแรงจูงใจได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. **แรงจูงใจสรีระ (Physiological Motivation)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสาเหตุในร่างกาย เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความหิว ความกระหาย การหลับหลีก การหาความสุขทางเพศ ความจ่วง ความสนใจเพศตรงข้ามเมื่อริบเป็นวัยรุ่น เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ไม่เกิดขึ้นจากสาเหตุภายในร่างกาย แต่เกิดจากการเรียนรู้ตลอดเวลาที่เติบโตในสังคม ได้แก่

- แรงจูงใจในการอ่านหนังสืออย่างเคร่งครัดเพื่อสอนเข้ามหาวิทยาลัย
- แรงจูงใจที่ประชาชนต่อสู้เพื่ออิสรภาพของประเทศ
- แรงจูงใจของข้าราชการที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงาน
- แรงจูงใจของเด็กวัยรุ่นในเรื่องความต้องการอิสระ เป็นต้น

ชนิดา เพชรทองคำ (2542, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่กระทำ หรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการซักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น การเรียนเพื่อต้องการความรู้ การทำงานเพื่อต้องการความสนุกและความชั่นนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้นมา ซึ่งได้แก่ ความอყากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก ความปรารถนา เป็นต้น

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย การแบ่งปัน การติดอันดับ ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมาย ซึ่งเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

อารี พันธ์มณี (2546, หน้า 271) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ตามที่มาของแรงจูงใจ เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีรวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราดำเนินชีวิต ทำให้มีสุขภาพจิตดี และสุขชีวิต แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอყากรู้อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) แรงจูงใจนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคลและเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฎิกริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ได้แก่

3.1 แรงจูงใจให้สำเร็จ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากผลการวิจัย

พบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเดี่ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัดการช่วยเหลือตนเองตามวัย จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรืออุปโภคสัมฤทธิ์สูงจึงมักเริ่มจากครอบครัวเป็นครอบครัวเป็นอันดับแรก

3.2 แรงจูงใจไฟสัมพันธ์ (Affiliative Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติดนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาไว้ส่วนตัวจากผู้อื่น เป็นต้น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลประณญา เป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ รู้จักคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

ปริยาพร วงศ์อ่อนตรโจน (2546, หน้า 230) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 5 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทน ทำงานมีแผนตั้งระบบ ความหวังไว้สูงและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ต่ำ มีลักษณะของการทำงานที่ไม่มีเป้าหมายหรือตั้งเป้าหมายง่าย ๆ เพราะกลัวความล้มเหลวในการทำงาน

2. แรงจูงใจไฟสัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์ยุ่ร่วมกันเป็นสังคม สังคมจะสงบสุขและน่าอยู่ ก็ต่อเมื่อบุคคลในสังคมมีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. แรงจูงใจไฟก้าวร้าว (Aggression Motive) เมื่อคนเรามีความไม่พอใจ ถูกขัดใจ ย่อมแสดงออก ถึงความรู้สึกนี้ อาจมีการก้าวร้าวด้วยวาจา เช่น คุด่า หรือก้าวร้าวด้วยการกระทำ อย่างเช่น การทำร้ายข้าวของ ทำร้ายร่างกาย ความก้าวร้าวเกิดจากความต้องการผ่อนคลายความตึงเครียดของตน

4. แรงจูงใจไฟอำนาจ (Power Motive) ความต้องการอำนาจทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ต้องการจะมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพราะจะทำให้เขาพอใช้ ถ้ารู้สึกว่าตนมีความสามารถที่จะเอาชนะ และมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมได้

5. แรงจูงใจไฟที่พึ่ง (Dependency Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการความช่วยเหลือ การสนับสนุน คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และการทำงาน

อนุกูล กรีແສງ (2546, หน้า 10) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความทิ้ง ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่ายและความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ นักจิตวิทยาบางคนแบ่งความต้องการทางสังคมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

ความต้องการเข้าร่วมพวก เช่น ต้องการความรักเอาไว้ใส่จากพ่อแม่ ต้องการยกย่องนับถือจากคนในสังคม ต้องการให้ผู้คนรับสมัครเป็นพรศพวก เป็นต้น ความต้องการทางสังคมอีกประการหนึ่งคือ ความต้องการเกี่ยวกับฐานะ ได้แก่ ความต้องการการมีอำนาจ ความเด่น ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motivation) แรงจูงใจประเภทนี้ หมายถึง แรงจูงใจพัฒนาขึ้นในตัวตน ซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน แรงจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานจากความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรงจะมากน้อยต่างกัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่าง ๆ เป็นต้น

แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งออก เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือ สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากรสึกษาด้วยตนเอง ด้วยความต้องการที่จะรู้สึกดี ความชอบของตัวเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง นักจิตวิทยา เชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล บุคคลประสบความสำเร็จ “ได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความสมหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้ มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะ “ได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น”

สรุปได้ว่า แรงจูงใจทางด้านร่างกาย และแรงจูงใจทางด้านสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมี ลักษณะเดียวกันคือ ความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะ ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการ “ได้รับการยกย่องเกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จ ในชีวิต” แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผล ของการแสดงออกพฤติกรรม โดยแบ่งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน มี คุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอกแต่แรงจูงใจภายใน ปลูกฝังให้เกิดแก่ผู้เรียน ได้มากกว่า ดังนั้นในการใช้ แรงจูงใจกับการเรียนนั้นจะใช้แรงจูงใจภายนอกเติมก่อนแล้วจึงสร้างแรงจูงใจภายในทีหลัง

2.2.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

ลักษณา ศรีวัฒน์ (2540, หน้า 132) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมี 2 ประการ คือ

1. ความต้องการของร่างกาย หรือบางแห่งเรียกว่า ความต้องการมุ่ลฐาน เป็นความต้องการ อันเกิดจากสภาวะภายในร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงสารบางอย่าง ได้ใช้หมดไปหรือสารบางอย่าง ร่างกายสร้างขึ้นกลายเป็นสภาพ “ขาด” หรือ “เกิน” เกิดขึ้นสภาพเช่นนี้ เรียกว่า การขาดสมดุลนัก

สรีรวิทยาชื่อเคนนอนเปียนทุกถีเกี่ยวกับความต้องการของคนเราว่าร่างกายของเราระบายนั่น
ลงเพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดไป หรือขับถ่ายสิ่งที่เกินมาทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ทุกถีนี้เรียกว่า
Homeostasis Theory มีไความดังนี้

1.1 ความทิว ความกระหาย ความเจ็บป่วย ความหนาว เป็นสภาพที่ทำให้ร่างกายเกิดความขาด ร่างกายจำต้องดื่มน้ำเพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดเหล่านั้น

1.2 ความร้อน ความแห้ง燥 ความต้องการเคลื่อนไหว เป็นสภาพที่ร่างกาย มีบางสิ่งบางอย่างเกินมา r างกายจำต้องมีพฤติกรรมเพื่อจะระบายสิ่งเหล่านั้นออกไ

1.3 ความต้องการของร่างกายดูผิวเผินจะเหมือนกันหมดไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสัตว์เป็นความต้องการเพื่อจะมีชีวิตอยู่รอดถ้าเราจะศึกษาให้ลึกซึ้งการเรียนรู้ก็มีส่วนปูทางเดินพัฒนาระบบอันเกิดจากความต้องการของร่างกาย กล่าวคือ เมื่อมีความต้องการเกิดขึ้nr่างกายก็จะทำงาน 2 อย่าง คือ

1.3.1 คืนรูปหัวใจวาย เพื่อที่จะขัดสถาปัตยกรรมคลุมของร่างกาย เช่น เวลาหายใจมี การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ร่างกายไม่อุ่นเย็น การดื่มน้ำน้ำก็เป็นลักษณะธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตทั่วไป

1.3.2 ค้นหาพิธีทางการศึกษาวิธีที่จะได้มาซึ่งสิ่งสนับสนุนความต้องการร่างกายจำเป็นจะต้องค้นหา การหาวิธีสนับสนุนความต้องการว่าจะทำอย่างไรขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละคนว่าทำอย่างไร จึงจะได้มาเวลาหิวเราไปร้านอาหาร หรือท่องปั่นป่วนก็วิ่งไปห้องสุขา เป็นต้น เหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น

2. สังคมสำหรับมนุษย์แรงขับทางสังคมมีความสำคัญมากกว่าแรงขับทางร่างกาย เด็กที่ขาดความรัก ความอบอุ่นจากพ่อแม่ หรือญาติพี่น้อง เด็กที่ประสบแต่ความผิดหวังจะเป็นปัญหาที่รุนแรงกว่าเด็กที่ขาดอาหารด้วยกินไม่ อร่อย แรงขับทางสังคมขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ในวัฒนธรรมแต่ละอย่างอย่างที่จะแบ่งออกให้เห็นเด่นชัดว่ามีประเภทใดบ้าง นอกจากนี้ยังเกิดจาก

2.1 สังคมต่างกันทำให้เกิดการเรียนรู้ต่างกัน พฤติกรรมของสมาชิกในสังคมหนึ่งจึงต่างกับอีกสังคมหนึ่ง เมื่อใดในสังคมเดียวกันก็ยังมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลอีกด้วย

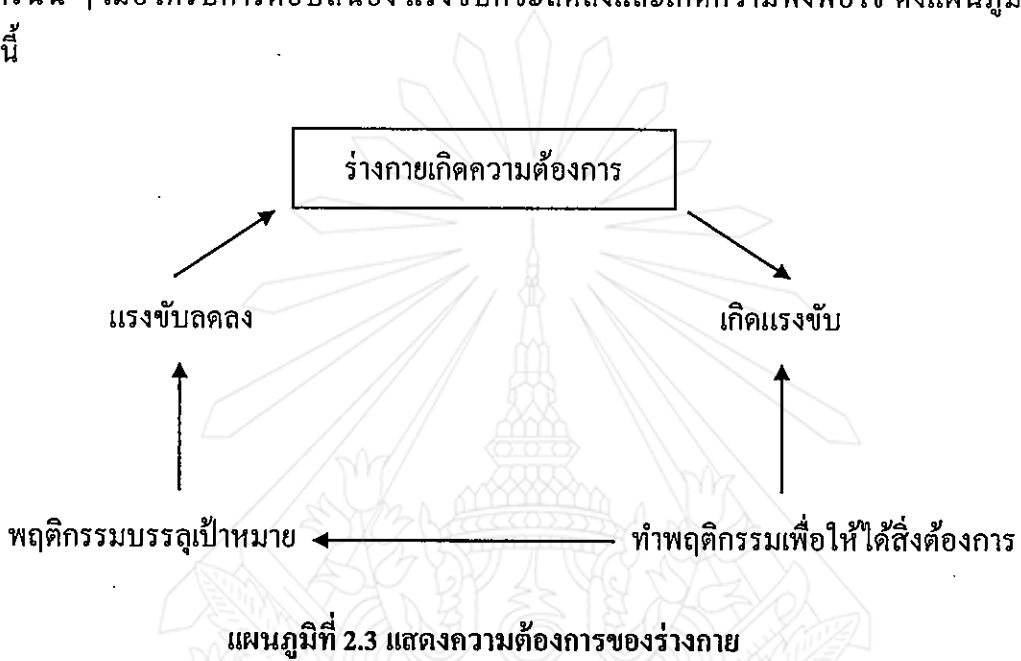
2.2 แรงขับอย่างเดียวกันอาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกันได้ คนที่ไม่ชอบหน้าเพื่อนบ้านอาจมีพฤติกรรมกลั่นแกล้ง ทำร้าย แต่บ้านคนอาจให้วิธีการไม่สนิท ไม่สาม肯กัน

2.3 แรงขับต่างกันอาจก่อให้เกิดพุทธิกรรมอย่างเดียวกันได้เดือนหนึ่งซึ่งขอบเด่นคนตรี เพราะต้องการจะเอาไว้บิดามารดา อีกคนอาจชอบเพื่อจะได้พื้นที่บ้านบิดามารดา

2.4 แรงขับอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ ชาญที่มีความต้องการทางเพศรุนแรง อาจขับขันแข็ง เมื่อจากแรงขับหลักอย่างรวมกันต้องการทราบความจริงเพื่อช่วยสร้างสรรค์ความเจริญ ต้องการอยากรู้อยากรเหมือน ต้องการเกียรติยศ การนับถือยกย่อง และสุดท้ายต้องการเงินรายได้มาดำรงชีวิต

2.2.5 วงจรของการอุปถัมภ์

การอุปถัมภ์เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทราบที่มนุษย์ยังมีความต้องการซึ่งความต้องการทำให้สภาวะของร่างกายเกิดความไม่สมดุล เมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลจะทำให้มีแรงขับที่จะกำหนดทิศทางเพื่อแสดงพฤติกรรมและการกระทำไปสู่ป้าหมายที่จะตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ เมื่อได้รับการตอบสนอง แรงขับก็จะลดลงและเกิดความพึงพอใจ ดังแผนภูมิที่ 2.3 ดังนี้



2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Vroom (1964, p. 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานได้ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการอุปถัมภ์เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำอุปมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมานำ ได้ คือ แรงจูงใจนั้นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเดื้อนิ่งที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามป้าหมาย

อรุณ รักษธรรม (2522, หน้า 268) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือความ

ต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขวัญจิรา ทองคำ (2547, หน้า 15) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กร ได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขยันหา นาคบุบพา (2529, หน้า 54 - 56) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากหากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้เขา มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สุโภ เจริญสุข (2531, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม

2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง

3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำการกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นนักจะขึ้นอยู่กับว่าเขานำใจจะทำแต่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอดีของเขานั้น ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอดีเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร และหมุ่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีดังที่ว่า พลังสมสุสานคุณค่า

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่องค์กร

5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการค่าง ๆ ในองค์การเป็นการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์กร

7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุขภายในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิสัยอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนี้ให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรร การใช้เทคนิคการจูงใจ ได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนากจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้ววัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

2.3.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 57-61) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจโดยให้ผู้ปฏิบัติงานเดึงเห็นความสำคัญของงานหรือการสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอก ไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะมองเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลของการปฏิบัติงานนี้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลหนึ่ง ๆ ย่อมมีภาวะหน้าที่หรือปัจจัยอื่น ๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงไป ซึ่งมีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่อไปนี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเองและในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

พิพมาศ แก้วชิม (2542, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อياกปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความสนุก หมายความว่า ความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

2. ด้านการยอมรับหน้าที่ หมายถึง การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้ การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ

ธรรมธรรม พลหาญ (2529, หน้า 58) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนั้นถือว่าการที่บุคคลได้รับการยอมรับนั้นถือ “ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความสามารถ เห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชาอนุมอนหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น”

3. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ด้านแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธรรมธรรม พลหาญ (2543, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญของงานในชีวิตมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับสูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่จะชูให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายให้เต็มความสามารถผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการและสามารถพิจารณาถึงความสามารถความถนัด ทักษะและความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีมอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติ ด้วย เนื่องจากบุคคลที่มีความสามารถต่างกันและงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกบุคคลหนึ่งซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งาน ประสบผลสำเร็จได้

2.3.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะชูให้บุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กัน เป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขันในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการ ดังนั้น แรงจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างยั่งหนั่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ วางไว้

กิเซลลี (Ghiseill) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคมอายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเพอร์ (Cooper) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไปกลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการต่าง ๆ

เซเลนิก (Zelenik) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือร่วมกัน คังก์ลาร์มี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง ความมั่นคง ปลดออกภัยในการทำงาน สภาพของงานตลอดจนการขัดองค์การและการบริหารองค์การ ด้านรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการยอมรับถือของคนอื่น

เฟรนซ์ (French) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การได้จะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขารึไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพนิสัยของเขางานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้น ได้ส่วนของความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใดโดยจำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษย์ศัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน และเพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลดออกภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลดออกภัยนี้ เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลดออกภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานจากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ หมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งบังบัดชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเดือนสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำให้องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่คาดหวังหรือตามความสามารถเฉพาะของเขาย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหงึงมักมีความรู้สึกໄວ่คือองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้หึงชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความพึงพอใจแต่เมื่อความสัมพันธ์กับ ญา ดู และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ – ส่งข้อมูลทาง คำสั่ง การทำงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ซึ่งมีผลต่อการทำงานสภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุดวันพักผ่อนต่าง ๆ

เทพพนม เมืองแม่น และสิริ สุวรรณ (2529, หน้า 57-61) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการชูโรงให้คนอยากทำงาน ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถในการชูโรงให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขาผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขางามีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แก่ ก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อนักคลอนนั่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอิกรุคคลหนึ่งได้เนื่องจากคนเราที่มีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความตั้งใจ ทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวคเข้าได้มีส่วนช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขารอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่ย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็จะเป็นแค่จูงใจให้เขายากทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้มีอำนาจในการมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจในการมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้อำนาจและการมอบหมายรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่นการไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแห่งอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สงบ และการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาส ที่จะได้เงินทองแทน คือ นำหนึ่ง บำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูง การบอกว่าควรจะทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเริ่ยบเรียนโดยทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเริ่ยบเรียนทำงานหรือเริ่ยบเรียนโดยทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรมและมีโครงการศึกษาการเดินทางเพื่อถูกรับนักศึกษาที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเริ่ยบเร้นของงานส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าองค์การ ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ตามลำดับ นอก

จากนี้แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมาก ของการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลสำเร็จของงานใน องค์การให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีหลักการสร้างความสัมพันธ์อัน ดีกับลูกน้อง

ประทวน โสดรสาร (2535, หน้า 204-209) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. รู้จักความคุณอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยเหตุและผล ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจเวลา ໂกรธ ไม่เดือกดีรักมักที่ซัง

2. รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดง ความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่รู้จักกับลูกน้อง คุ้ณและความยากลำบากของลูกน้อง มีความ จริงใจ

3. รู้จักยกย่องชูเชียให้บานหนึ่งความชอบ ยกย่องชูเชียเมื่อเขาทำดี แสดงความสำเร็จ ของลูกน้องให้เลียงการชูบังคับ บินคันจิตใจทำให้เกิดการกลัวลุนลาน ซึ่งจะแสดงความเคลื่อนไหว ในวงงานให้ลูกน้องทราบ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกาย และใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทนั้น ไม่ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำ เพราะเห็นว่าดีกว่า ไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องหัน注意力มาที่ แต่ทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากรажานหรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบ แทนมาก ก็ยิ่งอยากรุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อกันใน การที่อยากรажานหรือไม่อยากรажาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เรออยากรажานหรืออยากรหันงาน ซึ่งโดย ทั่วไปแล้วมุ่งยื่นขออยู่กับผู้อื่น และไม่อยากแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอย่างให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานได้ตามมีโอกาสที่จะได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอย่างให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณ ความดีไม่ใช่เล่นพากจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าในด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะ ทำงาน เก้าอี้ทำงาน ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่

ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะอาดสวยงาม มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรศัพท์ เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษ ชำระ การรักษาพยาบาล โนนัส นำหนึ่งบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอย่างทำงานเพื่อมันในได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะที่เป็นองค์กร ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลดปล่อย อายก็รักและถูกรัก

สรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจ ที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่คุณแลให้ความสนใจสนับสนุนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

2.4.1 การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

1. ภารกิจและหน้าที่โดยทั่วไป

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจในสังคมนั้นมีขอบเขตกว้างขวาง จนมีผู้กล่าวว่า ตำรวจมีหน้าที่มากหมายความคุณไปทั่วทุกอย่างในสังคมอย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบทั่วไปว่าหน้าที่หลักของตำรวจคือ หน้าที่บังคับใช้กฎหมายและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนซึ่งทำให้ตำรวจมีภารกิจต่อเนื่องหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่การควบคุมการจราจรเป็นต้น จนเห็นได้ว่า

เป็นการกระทำเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขหรือความสงบสุขในสังคมจึงทำให้ต้องมีหน้าที่ที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ทั้งหลายต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความวุ่นวายในสังคมได้เป็นต้นว่าการให้ความคุ้มกันแก่การชุมนุมของประชาชนโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น งานนักขัตฤกษ์ทั้งนี้เป็นการคุ้มกันป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบสุขเกิดขึ้น นอกจากนี้แล้วต้องมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยทั่วไปเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ครั้งเมื่อประชาชนมีปัญหานักจะมาปรึกษาหารือกับตัวเองหรือคนกลางในการชี้แนะหรือตัดสินปัญหามีปัญหาเป็นไปในลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างไรก็ได้หน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเองที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกันจากอดีตเรื่อยมาซึ่งเรียกว่า การปฏิบัติหน้าที่แบบเจตนาขัมของตัวเองมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองเพื่อความสงบเรียบร้อยชัดในหน้าที่ตัวเองแบบเจตนาต่อประเทศนี้มีนักวิชาการหลายคนท่านได้ให้ทรรศนะไว้ว่าที่ O. W. Wilson and Melaron Roy Clinton และ George D. Eastman

ราชา เคลือดม้าย (2541, หน้า 8) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของตัวเองคือ

1. การป้องกันอาชญากรรม
2. ปราบปรามอาชญากรรม
3. จับคุณผู้กระทำการคุกคามให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินที่สูญหายและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำการคุกคาม
4. รักษาและเบี่ยงบัญญากฎหมายติดตามให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินที่สูญหายและรวบรวมให้บริการอื่น ๆ ได้กำหนดหน้าที่ตัวเองไว้ดังนี้
 - 4.1 การป้องกันอาชญากรรม
 - 4.2 ปราบปรามอาชญากรรม
 - 4.3 จับคุณผู้กระทำการคุกคามให้ได้มาคืนซึ่งทรัพย์สินที่สูญหาย
 - 4.4 ติดตามให้ได้มาคืนซึ่งทรัพย์สินที่สูญหาย
 - 4.5 รักษาและเบี่ยงบัญญากฎหมายติดตามให้ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม
 - 4.6 หน้าที่ให้บริการเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ

Bernard I. Gamier เป็นผู้บังคับการตัวเองใน 4 เมืองใหม่ของสาธารณรัฐอเมริกาแต่เดียวและอยู่ในอาชีพนี้มาแล้วถึง 30 ปี เป็นที่ยอมรับนับถือกันทั่วไปในหมู่นักบริหารงานตัวเองได้ให้ทรรศนะในเรื่องหน้าที่หรือบทบาทของตัวเองในสังคมไว้ว่า ฯ เป็น 2 ข้อใหญ่ คือ

1. บทบาทหรือหน้าที่ของตัวเองในฐานะผู้ให้บริการแก่ชุมชน อาทิเช่น รับผิดชอบความวุ่นวายที่เกิดขึ้นในสังคมรับผิดชอบการกระทำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องยาเสพติดคดคุกและยาเสพติดที่ถูกปล่อยละเลย ครอบคลุยเหลือปฐมพยานยามเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติ

ตนเหมือนกับหน่วยงานของสังคมสังเคราะห์หน่วยหนึ่งโดยเฉพาะหลังเวลาเดิกงานและในวันหยุด สัปดาห์ คือ การช่วยเหลือคนยากจนหรือคนที่ขาดแคลนอยู่ในถิ่นยากจนและชุมชนแออัด

2. บทบาทหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้รักษากฎหมาย (Law Enforcement Role) บทบาทหรือหน้าที่ทางด้านนี้อยู่ในฐานะผู้ที่ต่อสู้กับอาชญากรรมและการจับคนร้าย หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบก็คือ การสืบสวนหาผู้กระทำผิดรวมหลักฐานการซักถามผู้สงสัยว่า กระทำผิด การจับกุมผู้กระทำผิด อยู่ดีแล้วให้ความปลดปล่อยแก่ประชาชน ปราบปรามพากมิจชาชีพ ปราบปรามพวกที่ก่อความไม่สงบและการจลาจล และหน้าที่โดยทั่ว ๆ ไป คือ การดูแลเอาใจใส่ ไม่ให้มีผู้กระทำผิดกฎหมายอย่าง

ราชา เคลื่อ廓ม้าย (2541, หน้า 9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของ ตำรวจที่สอดคล้องกับบทบาทประชาธิปไตย คือ

1. การปฏิบัติตัวต่อประชาชนในสังคมให้มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยโดยการให้ ความยุติธรรม ไม่เออนเอียง แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็ง ความเมตตาสั่งสาร และความอดทน
2. ปฏิบัติตนในการรักษากฎหมายอย่างเคร่งครัด
3. สืบสวนอาชญากรรมที่เกิดขึ้นและคิดตามข้อมูลผู้ต้องสงสัยในการกระทำความผิด
4. ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันตนเองและทรัพย์สิน
5. พยายามแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ด้วยวิธีการนุ่มนวล
6. ทำงานร่วมกับชุมชนอื่น ๆ และองค์กรในการบูรณาการยุทธิธรรมเพื่อทางแห่ง สำหรับของการก่ออาชญากรรมให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมาย

2.1 หน้าที่ของตำรวจน้ำที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ตามข้อ บังคับกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้ตำรวจน้ำหน้าที่ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอก ชุมชนอย่างอันนีกเพื่อ ประโยชน์ต่อประชาชน ความสงบนั้นเป็นยอดแห่งความสุขและความสุขนั้นเป็นที่ประ NAN ของ คน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรักษาความสงบไว้เพื่อให้มีความสุขดังที่ประธานาธิบดี ประป จารึก ให้ได้ความสงบ สวยงามตามสมควรความผิดอันเป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่งก็ การต่อสู้กับข้าศึก ภายนอกที่จะมาขึ้นอยู่ด้วยของประเทศร่วมกับทหารก็คือช่วยรักษาเขตพื้นที่ซึ่งทหารทำการยึด ไว้แล้วก็คือ เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำเพื่อรักษาความสงบซึ่งตำรวจต้องมีหน้าที่ปฏิบัติ ทั้งสิ้น

2. การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในทางอาชญากรรมออก ประกาศใช้เพื่อควบคุมความประพฤติของชุมชนซึ่งร่วมกันอยู่ในประเทศนั้นเมื่อออกประกาศใช้

แล้วจำต้องมีผู้รักษาและคอยดูแลป้องกันไม่ให้ผู้ได้ละเมิด หากผู้ได้ละเมิดก็ให้เจ้าหน้าที่ทำการป้องกันมิให้มีการละเมิดกฎหมายเกิดขึ้น ถ้ามีการละเมิดเกิดขึ้นแล้วคำรายงานมีหน้าที่ดำเนินการแก่ผู้ที่กระทำความชั่ว

3. การนำบัดสุกข์และบำรุงสุขแก่ประชาชนต่างคนนั้นถือว่าเป็นมิตรที่ดีของประชาชนธรรมความมิตรที่คืนนั้นจำต้องดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลนำบัดสุกข์บำรุงสุขของมิตรเป็นอย่างดีจะนั้นสำรวจที่ดีจำต้องมีคุณธรรมสูงมีความเมตตากรุณาต่อประชาชนเอาใจใส่ช่วยเหลือให้ความปลดภัยแก่ประชาชนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ซังตามควรแก่กรณีในกิจการที่ช่วยเหลือได้และไม่ผิดกฎหมาย

4. ดูแลและรักษาผลประโยชน์ของสาธารณชนและสาธารณสมบัติซึ่งประชาชนใช้ร่วมกัน เช่นทางน้ำทางหลวงส่วนสาธารณสายโทรเลขโทรศัพท์โทรศัพท์วัตถุและทรัพย์ซึ่งซ่อนหรือฝังไว้ในแผ่นดินเป็นต้น หากไม่มีผู้ดูแลรักษาโดยเฉพาะก็ให้เป็นหน้าที่ของสำรวจที่จะช่วยกันดูแลรักษาให้สมบัติสาธารณะนั้น ๆ อยู่ในสภาพเรียบร้อยเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป

2.4.2 การปฏิบัติตามอำนาจอำนวยหน้าที่ตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

กฎหมายฉบับนี้ได้มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2478 นับได้ว่าเป็นกฎหมายที่สำคัญยิ่งฉบับหนึ่งที่ได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของสำรวจที่จะช่วยเหลือดูแลภาระต่อไป

1) ในฐานะที่สำรวจเป็นเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยย่อมมีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร

2) ในฐานะที่สำรวจเป็นพนักงานสอบสวนย่อมมีอำนาจทำการสอบสวนคดีอาญาได้ภายในอำนาจของตนตามที่กำหนดไว้ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องรวมกำหนดให้เจ้าหน้าที่สำรวจเป็นเจ้าหน้าที่การรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในกรมสำรวจ

3) มีอำนาจจับกุมบุคคลผู้กระทำผิดอาญาทั้งในกรณีที่มีหมายจับและไม่มีหมายจับตลอดถึงการตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ

4) มีอำนาจควบคุมบุคคลผู้ถูกจับได้ตามเวลาที่กำหนด

5) มีอำนาจตรวจค้นเกหะสถานที่อยู่อาศัยและสำนักงานของบุคคลอันเป็นที่ร่ำรวยได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

หากได้พิจารณาถึงอำนาจของสำรวจตามประมวลกฎหมายอาญา คือ ความมุ่งหมายของการสืบสวน การสอบสวน การจับกุม การค้นแล้วก็จะทำให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ของสำรวจที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคม โดยเด่นชัดออกจากนี้เมื่อพิจารณาตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยเรื่องการกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบของสำรวจแล้วจะเห็นว่าในการกำหนดเขตอำนาจรับผิดชอบทุกหน่วยงานของกรมสำรวจซึ่งระบุในประกาศกระทรวง

มหาดไทยจะมีข้อความว่า “มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหมด” อันเป็นการรับรองว่าตำรวจเป็นผู้รักษากฎหมายที่มีโทyahทางอาญาทั้งหมดให้มีผู้ได้ประเมินหากมีการกระทำผิดกฎหมายอาญาขึ้นก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องเข้าดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินการสอบสวนส่วนต่างฟ้องดำเนินคดีตามกระบวนการวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป

2.4.3 การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายพิเศษ

กฎหมายที่มีโทyahทางอาญาอันนี้นอกจากประมวลกฎหมายแล้วยังมีพระราชบัญญัติต่าง ๆ อีกมากมายและมีอยู่ไม่น้อยที่ได้บัญญัติขึ้น โดยกระบวนการนิติบัญญัติเพื่อวัตถุประสงค์จะให้มีผลเป็นการป้องกันอาชญากรรมบทกฎหมายประเภทนี้นักเรียนกว่ากฎหมายในส่วนป้องกัน เช่น

- พ.ร.บ. อาชีวะปืน
- พ.ร.บ. ทะเบียนคนต่างด้าว
- พ.ร.บ. คนเข้าเมือง
- พ.ร.บ. สุรา
- พ.ร.บ. การพนัน
- พ.ร.บ. การค้าประเวณี
- พ.ร.บ. โรงรับจำนำ
- พ.ร.บ. โรงแรน
- พ.ร.บ. การพิมพ์
- พ.ร.บ. การเรี่ยไร
- พ.ร.บ. ควบคุมเด็กนักเรียน
- พ.ร.บ. จราจรทางบก
- พ.ร.บ. ภาคพยนตร์
- พ.ร.บ. ว่าด้วยการเก็บรักภาน้ำมันเชื้อเพลิง และ
- พ.ร.บ. สถานบริการ เป็นต้น

โดยที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือมีหน้าที่ควบคุมดำเนินการตามกฎหมายในส่วนป้องกันดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ก็เพราะเหตุว่ากิจการหรือทรัพย์สินดังกล่าวที่ต้องควบคุมตามกฎหมายเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิดอาญาขึ้นและบางประเภทก็เป็นภัยต่อความปลอดภัยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นการแสดงว่าตำรวจนั้น นอกจากมีหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำผิดและปราบปรามอาชญากรรมโดยทั่วไปแล้วยังเข้ามายัง

บทบาทในการคุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่น ๆ ด้วยและบางกรณีที่ทำหน้าที่สังคม สรงเคราะห์ไปด้วยโดยปริยาย เช่น การสอนส่องคนขอทานและส่งไปยังกรมประชาสงเคราะห์หรือ ปฏิบัติการที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน

สรุปได้ว่า หน้าที่ของตำรวจที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าตำรวจนั้นมีหน้าที่ ที่จะต้อง ปฏิบัติต่อสังคมอย่างไร จึงจะให้ประชาชนในสังคมนั้นมีความเป็นประชาธิปไตยนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ตำรวจกับสังคมจะต้องทำงานร่วมกันในการรักษาภูมายและระเบียบของสังคมให้ประชาชนใน สังคมนั้นอยู่กันด้วยความสงบสุขจริงอยู่ไม่ว่าสังคมใดก็ตาม ไม่สามารถที่จะป้องกันไม่ให้มีการ ละเมิดภูมายของสังคมให้หมดสิ้นไปได้โดยเฉพาะในเรื่องของอาชญากรรมแต่ก็เป็นความจำเป็น ของสังคมที่จะสามารถอุดหนึ่งอย่างใดมาป้องกันให้เกิดการละเมิดน้อยที่สุด

2.4.4 การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจอัจฉริยะ

1) หน้าที่ในการรักษาภูมายโดยเฉพาะภูมายลักษณะอาญาที่บ่งบอกไทยเมื่อ มีการฝ่าฝืน ดังนั้นหน้าที่ของตำรวจ คือ การป้องกันสังคมไม่ให้เกิดความเสียหายหรือได้รับอันตราย อันเนื่องมาจากการกระทำการผิดกฎหมายด้วยการควบคุมคุกและป้องกันมิให้มีผู้กระทำความผิดตาม กฎหมายขึ้นและหากมีก็ต้องจับกุมด้วยความดำเนินคดีต่อไปเพื่อให้ผู้กระทำการผิดได้รับโทษตามกฎหมาย

2) หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย คือ การมีหน้าที่ค่อยตรวจสอบตราดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่ง ใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชนหากมีต้องเข้าไปป้องกันและจับปรานปรามและแก้ไข รวมทั้งนำบังคับช่วยเหลือให้บรรเทาลงหรือหมัดไป

3) หน้าที่ในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หมายถึง การป้องกัน อันตรายให้กับประชาชนทุกด้านทุกอย่างที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจและอื่น ๆ ที่เกี่ยวนেื่อง เช่น ป้องกันอันตรายอื่นที่เกิดกับประชาชนทำพากย์ธรรมชาติจากสัตว์ร้าย เป็นต้น

4) หน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนทั้งการสืบก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ โดย มีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับประชาชน เช่น การติดตามจับกุมผู้กระทำความ ผิดติดตามทรัพย์ที่สูญหายคืน เป็นต้น

5) หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือหรือบริการ อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเรื่องอื่น ๆ ทั่วไป เช่น การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร การนำผู้ป่วยเจ็บส่งโรงพยาบาล การรับความเดือดร้อนที่เกิดจากภัยธรรมชาติการช่วยเหลือนำเด็กพลัดหลงส่งคืนบิดามารดา เป็นต้น

สรุปได้ว่า ตำรวจนี้ภารหน้าที่หลากหลายและกว้างขวางอย่างยิ่งทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจในระดับสถานีตำรวจนั้นซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรงซึ่งต้องทำ หน้าที่หลักดังกล่าวข้างต้นในทุกประการแล้วยังต้องทำหน้าที่รอง คือ งานด้านธุรการและอื่นอีก

ด้วยจึงเป็นภารายกที่จะให้ได้ผลงานที่สมบูรณ์ตามเจตนาตามมีและอุ่นคิดรวมทั้งตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้

2.4.5 คุณธรรมประจำชีวิตของข้าราชการตำรวจ

1) หลักการพัฒนาคุณธรรม

คุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดีภายในบุคคล ทำให้เกิดความชื่นชมยินดี มีจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขขั้นสมบูรณ์ คือ ความสุขใจ ผลิตผลของความดีเป็นธรรมที่กล่าวไว้ว่า ทำดีได้ดี ใจที่เป็นสุข คือ ใจของคนดี คำว่าใจดี คือ ใจที่มีแต่จะให้ความรัก ความเมตตา ความปรารอนดีแก่ผู้อื่นความเข้าใจในเกณฑ์สำคัญเป็นที่ยอมรับตรงกันทุกชาติ ความดีจึงเป็นความไม่เบียดเบี้ยน ทำร้าย ทำลายกัน ไม่ชั่นเหงรังแกกัน ไม่ก่อสาธารณภัยมากหามากัน

คุณธรรมที่ปลูกฝังไว้ในจิตสำนึกเป็นสัญชาตญาณที่สร้างพุทธิกรรมให้สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า ตัดสินใจเลือกพุทธิกรรมปฏิบัติได้อย่างดี อย่างเหมาะสม นำไปสู่การเสริมสร้างให้สังคมมีแนวความประพฤติที่ยึดปฏิบัติเป็นมาตรฐานความประพฤติที่ดีงาม สร้างคุณภาพ คุณลักษณะทางจิตใจ ให้บุคคลกระทำความดี ละเว้นความชั่ว สร้างสภาพแวดล้อมที่สงบ และมีหลักแห่งการดำรงชีวิตอันประเสริฐ

2) คุณธรรมสำหรับข้าราชการ

1) มีความเมตตากรุณา มีความเอื้อเพื่อเพื่อแผ่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสังคม ไม่นิ่งดูดายและเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังความสามารถ ให้ความสนใจและห่วงใย แนะนำและเอาใจใส่ช่วยเหลือประชาชน เพื่อนร่วมงานให้ได้รับความสุข และพ้นทุกข์ เป็นกันเองกับประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและไว้วางใจเป็นที่พึ่งของเข้าได้

2) มีความยุติธรรม มีความเป็นธรรม เอาไว้ใส่ และปฏิบัติต่อประชาชนเพื่อร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตัดสินปัญหาของประชาชนด้วยความเป็นธรรม ยินดีช่วยเหลือประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ซัง

3) มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในผลงาน มีวิธีการที่ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้ทันเวลา ใช้เวลาคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ทุกด้าน ปฏิบัติกิจการทุกด้าน ได้ครบถ้วนตามความสามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

4) มีวินัย วินัยของตนเอง ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องตามท่านองค์กร ของธรรม มีวิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบท่องหน่วยงาน

5) มีความยั่น มีความตั้งใจ กระตือรือร้น และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคต่อการทำงาน มีความพยายามที่จะรับใช้ช่วยเหลือประชาชนให้คลายทุกข์

- 6) มีความอดทน เมื่อเกิดขุปสธรค ปฏิบัติงานเต็มที่ไม่ทึ่งว่างกลางคัน
- 7) มีความประหดค รู้จักประหดค และอดทน ช่วยรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหดค ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตน รู้จักเก็บหอมรอมริน เพื่อสร้างฐานะให้มั่นคง
- 8) มีความรัก และศรัทธาในอาชีพ从业者 เห็นความสำคัญของอาชีพ从业者สนับสนุน การดำเนินงานของของ从业者 เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ร่วมนือและส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรับผิดชอบของงานในหน้าที่ รักษาเรื่องเสียง ดัง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วมเป็นสำคัญ รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การทำงาน ปกป้องและสร้างความเข้าใจอันดีต่อสังคม ตลอดจนเกิดความสำนึกและตระหนักรถึงความเป็น从业者ที่ดี ปฏิบัติให้เหมาะสมกับเป็นผู้รักษาภูมาย
- 9) มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิต การรับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา
- 3) คุณค่าของการเป็น从业者ที่มีคุณธรรม
- เมื่อ从业者ประพฤติปฏิบัติแต่ในส่างที่ดีงาม เช่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเที่ยงธรรม อ่อนน้อมถ่อมตน มีกิริยา文雅 ที่สุภาพ มีความสำนึกรักในหน้าที่ ฯลฯ หากได้ประพฤติปฏิบัติเช่นนี้เป็นเวลานาน จะเกิดความรู้ ความเข้าใจ จนเป็นอุปนิสัย ก็แสดงว่า从业者ผู้นั้น เป็นผู้มีคุณธรรมซึ่งเป็นสภาพคุณงามความดีประจำใจ จะก่อให้เกิดคุณค่า ดังนี้
- 1) เป็นที่ต้องการของสังคม เพราะเป็นที่พึงพอใจของประชาชนได้
 - 2) สังคมให้เกียรติยกย่อง มีศักดิ์ศรี เพราะสังคมต้องการคนดี
 - 3) เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน ประชาชนจะให้ความเคารพเดื่อมใสศรัทธา ทำให้การบริหารงานของรัฐบาลดำเนินไปได้ด้วยดี เพราะประชาชนให้ความร่วมมือ
 - 4) งานในหน้าที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้มีคุณธรรมประจำใจ ย่อมเป็นผู้มีจิริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าบุคคลอื่น ไม่ละวางเสียแต่กลางคัน แต่จะมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จตามหน้าที่
 - 5) เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ยินดีในการทำงานร่วมกัน เพราะผู้มีคุณธรรมย่อมมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสำนึกรักในหน้าที่
 - 6) เป็นที่รักใคร่เชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มีคุณธรรมย่อมมีความกล้าหาญในการรับผิดชอบ มีความเที่ยงธรรมในการปกป้องบังคับบัญชา
 - 7) มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเป็นผู้มีคุณธรรม จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านนี้อย่างเงื่นแจ้งเป็นเหตุเป็นผล มีความกล้าหาญในการกระทำ แม้ว่าเป็นงานที่ริเริ่มแปลกใหม่ แต่เนื่องจากเป็นการทำความดีก็จะต้องทำงานเสร็จตามหน้าที่

8) มุ่งสร้างความสงบสุขในท้องที่ เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประกอบอาชีพด้วยความสุจริต ดำเนินตนอย่างเรียบง่าย มีความพึงพอใจในที่อยู่อาศัย มีเสรีภาพสันติสุข ได้รับการคุ้มครองคุ้มครองให้สามารถสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวและประเทศชาติได้

4) ประโยชน์ของข้าราชการตำรวจที่มีคุณธรรม

1) เป็นประโยชน์ต่อตัวตำรวจเองและครอบครัว เช่น ลักษณะการทำงานเด็กอนามัย ได้ไม่ดื้ามุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่เล่นการพนัน ไม่เที่ยวกลางคืน ไม่คบมิตรชั่ว อันจะพาให้ตัวพลอยประพฤติชั่วไปด้วยแล้ว เงินรายได้ก็ยังซึพไม่เดือดร้อน ครอบครัวก็จะมีความสุข

2) เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจนแห่งชาติในการที่ทำให้ภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของตำรวจดีขึ้นเป็นที่พอใจของประชาชนและเป็นแบบอย่างที่ดี

3) เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของตำรวจนอกจากเป็นการทำให้ตนเองไม่มีปัญหาอันอาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานแล้ว ผู้มีคุณธรรมย่อมเป็นผู้มีความขยันขันแข็ง เสียสละและความสามัคคีอันเกิดจากความไม่เห็นแก่ตัว อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

4) ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากประชาชน เพราะเมื่อตำรวจเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ย่อมเป็นที่รักใครรับถือของประชาชน ประชาชนย่อมมีความศรัทธาสื่อสาร ไม่มีความเชื่อมั่นในการทำงานของตำรวจนะจะให้ความร่วมมือในการทำงานของตำรวจนะไม่ฝ่าฝืน คำหมาย ให้ข่าวสารและยินดีเป็นพยานให้ตำรวจ ฯลฯ การกระทำผิดกฎหมายจะลดน้อยลง

5) จริยธรรมที่ควรเสริมสร้าง

สังคมไทยเป็นสังคมที่พุทธศาสนาเป็นแนวทางดำเนินชีวิต ปรัชญา ชีวิตคนไทย วัฒนธรรม ประเพณี จริยธรรมล้วนสืบเนื่องมาจากปรัชญาทางพุทธศาสนา การมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องจริยธรรมย่อมก่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติตนที่เหมาะสม เข้าใจทัศนะและรูปแบบของการปฏิบัติตน เพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการตำรวจนี้ได้รับการพัฒนาด้วยภายใน ความคิด จิตใจ และทักษะในการทำงานให้เป็นผู้ที่มีจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม มีหัศคติที่ถูกต้อง ค่านิยมที่เหมาะสมดีงาม ยอมสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้มีจิตสำนึก มีอุดมการณ์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความสำนึกในบทบาทของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

6) คุณธรรมและจริยธรรมที่ควรเร่งเสริมสร้าง

คุณธรรมและจริยธรรมที่ควรเร่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในจิตสำนึกของข้าราชการตำรวจนี้เป็นการนำไปสู่การเป็นตำรวจที่ดี มีหลักสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1) การรองตน หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน ประกอบด้วย คุณธรรม ที่ควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบด้านนิยมพื้นฐาน ดังนี้

1.1 การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ เช่น

- ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เต็มที่ ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือ

จากผู้อื่น

- มีความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทั้งปวง

- ยอมรับผลและการกระทำของตนเอง

1.2 การประหัดและอุดออม เช่น

- ใช้ทรัพยากร และเวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

- รู้จักใช้ ดูแลรักษา และบูรณะทรัพย์ทั้งของตนและส่วนรวม

- เพิ่มพูนทรัพย์ด้วยการนำไปทำให้เกิดประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม

1.3 การปฏิบัติตามคุณธรรมและศรัทธา เช่น

- มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หลอกลวง บังหลวง เอื้อเพื่อเพื่อแผ่ และเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน

- ไม่พูดจาเหลวไหล ไม่ยุบงให้แคร็ก้าว ไม่พูดปด

- มีความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว

1.4 มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เช่น

- ปกป้องและรักษาประโยชน์ของชาติ

- รักษาและส่งเสริมระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ศึกษาศาสนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

- เคารพและจงรักภักดีในสถาบันและองค์พระมหากษัตริย์

2) การครองคน หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยพิจารณา องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความสามารถในการติดต่อ สร้างความเข้าใจ กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

และผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น

- ปฏิบัติดน ได้เหมาะสมกับบุคคลและการเทศะ

- ควบคุมอารมณ์ได้ดี

- รู้จักประเมินประเมิน

2.2 การร่วมในการทำงานเป็นกลุ่ม ได้อย่างราบรื่น เช่น

- เคารพปฏิบัติตามกติกา และการตัดสินใจของกลุ่ม

- ใกล้เคลียหรือช่วยรับข้อขัดแย้งในกลุ่มได้สำเร็จ

- รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม

2.3 ปฏิบัติแก่ผู้ม้าติดต่องานด้วยอักษรไทยข้ออันดี จนได้รับคำยกย่องอยู่เสมอ เช่น

- ยินดีชี้แจงให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาผู้ม้าติดต่องานด้วยอักษรไทยข้ออันดี
- ใช้ถ้อยคำที่สุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ
- มีท่าทีเป็นมิตรกับผู้ม้าติดต่อทุกคน

2.4 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อผู้อื่น เช่น

- รักษาสิทธิและหน้าที่และเว้นการใช้อภิสิทธิ์
- รับบริการ และให้บริการตามลำดับก่อนหลัง
- ปฏิบัติต่อผู้อื่น โดยชอบด้วยเหตุผลอย่างสม่ำเสมอ

2.5 การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เช่น

- เข้าร่วมกิจกรรมกับหมู่คณะเท่าที่จะทำได้
- ยินดีเสียสละเพื่อกิจกรรมของส่วนรวม
- ยกย่องให้เกียรติผู้ที่ทำความดีให้แก่หมู่คณะ
- เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่หมู่คณะ

3) การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ แล่งงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

- ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา
- ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายงานลุล่วง
- ยอมรับผิดเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

3.2 ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น เช่น

- ถ่ายทอดความคิดเห็นให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย
- ชี้แจงเหตุผลได้ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็น
- ให้ความคิดที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และเป็นที่ยอมรับ

3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น

- ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น
- เสนอแนะแนวทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
- เลือกใช้วิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องทันท่วงที

3.4 ความพากเพียรในการทำงานและมีผลงานเป็นที่พอใจ เช่น

- ทุ่มเทความรู้ความสามารถ และเวลาเพื่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี
- ไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติปฎิบัติงานที่ต้องลำบากตราตรึงหรือขาดกำลังอัตรา

และวัสดุอุปกรณ์

3.5 การดำเนินกิจกรรมโดยชั้นส่วนรวม เช่น

- เสียสละประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- ใช้วัสดุอุปกรณ์ของทางราชการโดยประหยัด
- ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงาน โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

7) จารยาที่ข้าราชการต้องพึงมี

(1) ด้านอุดมการณ์

- ศรัทธาในอาชีพสำรวจ อุทิศตนเพื่อหน้าที่อย่างแท้จริง
- รำงแรงและเสริมสร้างเกียรติคุณ
- บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(2) ด้านเอกสารลักษณ์

- อดทนรู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในเวลาและนอกรา
- รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
- ฝึกความรู้ สำรวจ ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีเข้าร่วมพิริบ
- ขยันหนันเพียร รู้จักคิดคิริเริ่ม
- มีความยุติธรรม และทำให้ประชาชนเกิดความอบอุ่นใจ
- คำรบคนอย่างเรียบง่าย ประหยัดเหมาะสมกับสภาพอาชีพสำรวจ
- เป็นผู้มีวัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสตร์ที่ตนนับถือ
- สุภาพ เรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอ เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี

(3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ

- ต้องรักษาความสามัคคี ซึ่งเสียงของหมู่คณะ และสถานที่ที่ตนสังกัดอยู่
- ต้องไม่ลบหลู่หมื่นศาสนា
- ต้องรักษาซื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว
- ไม่ละทิ้งหน้าที่และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ
- ต้องรักษาความลับของเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน
- ต้องถือและปฏิบัติตามแบบอย่างธรรมเนียมที่ดี
- ต้องประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และความเที่ยงธรรม

โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์อันมีขอบ

- ต้องไม่ดูหมื่นเหยียดหมายเพื่อนร่วมงานและบุคคลใด ๆ เช่น พัง ไม่กระต้าง กระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่การงาน โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสำรวจ

- ต้องไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือผลงานของผู้อื่น ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

8) อุดมคติของตำรวจ

อุดมคติของตำรวจ เป็นพื้นฐานที่ดีงามของจิตใจ เป็นจิตนาการที่มีความดีความงาม และความจริง เพื่อเป็นมาตรฐานในการครองตน ครองคน ครองงาน อันเป็นบทบาทของหน้าที่ ตำรวจ เป็นการเสริมสร้างสมรภูมิในการใช้คำพูด การประสานงานและการปฏิบัติงานในเขตอำนาจ หน้าที่เพื่อความสงบสุขของประชาชน

กรมตำรวจนิยามคำสั่งที่ 1388/2525 ลงวันที่ 24 กันยายน 2525 ให้ข้าราชการตำรวจนี้ ยึดถือและปฏิบัติตามอุดมคติของตำรวจ 9 ประการ ตามที่กรมตำรวจนิยามคำสั่งนี้คือ

(1) เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ หมายความว่า มีความสำนึกรักในหน้าที่อยู่เสมอว่าหน้าที่ สำคัญของตำรวจคือการรับใช้ของประชาชน การปฏิบัติตนในฐานะผู้รับใช้ประชาชนด้วยจิตสำนึกรัก ต้องมีมารยาทที่ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตนด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

(2) กรุณาปรารามด้วยความรัก หมายความว่า นอกจากตำรวจจะต้องมีสำนึกว่าเป็นผู้รับใช้ประชาชนแล้ว ตำรวจยังมีฐานะเป็นผู้บำบัดทุกข์ บำรุงสุข และช่วยเหลือประชาชนแล้ว จึงต้องเป็นผู้มีจิตใจเมตตากรุณาต่อประชาชนอย่างแท้จริง เห็นความทุกข์ของประชาชนเป็นเสมือนความทุกข์ของตนหรือญาติพี่น้อง ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจไม่เลือกบ้านใด เลือชาติ ศาสนา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ตำรวจนี้ต้องฝึกปฏิบัติให้เป็นผู้มีความรักความเมตตา อย่างไม่มีขอบเขตต่อมนุษย์ทั้งหลาย

(3) อดทนต่อความเจ็บปวด หมายความว่า ตำรวจนี้ต้องฝึกตนให้มีความอดทนอยู่เสมอ รู้จักความคุณงามจิตใจและอารมณ์เพื่อจะไม่แสดงกริยา罵ารยา หรือว่าไม่สมควรต่อประชาชนเป็นอันเด็ดขาด ถึงแม้จะถูกกระทำกระแทก บีบคั้น จากประชาชนด้วยกริยาสาหัสหรือด้วยประการใด ๆ ก็ตาม จะต้องมีความเข้าใจเป็นธรรมดาว่า ประชาชนย่อมจะต้องเอาแต่ใจของเขามาเป็นธรรมดาก็ตาม หน้าที่สอนความต้องการของประชาชน เพื่อให้ได้รับความพอใจในสุดความสามารถโดยไม่คิดโกรธ แต่มีความยิ้มแย้มแจ่มใส จะต้องเป็นผู้สำรวมความบกพร่องของตนเองในการติดต่อกัน ประชาชนอยู่เสมอ และหมั่นปรับปรุงแก้ไขตนเองแทนที่จะถือโกรธผู้อื่น

(4) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก หมายความว่า ไม่เป็นผู้รักแต่ความสะดวกสบาย เป็นผู้มีความอดทนหนักเอาเบาสู้ ไม่หลีกเลี่ยงการทำงาน เป็นผู้ที่จิตใจเข้มแข็ง ร่างกายแข็งแรงพร้อม และสามารถเผชิญอุปสรรคในการทำงานได้ ไม่ว่าจะยากลำบากหรือมีอันตรายสักปานใด ดังนั้น ตำรวจนี้ต้องฝึกปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจิตใจเข้มแข็ง

(5) ไม่มักมากในลาภผล หมายความว่า ตำรวจนี้เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำผิดซึ่งอาจใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบได้โดยง่าย ทำให้เกิดความ

เดือดร้อนแก่ประชาชน และเสียหายแก่ราชการ ต่างจึงต้องเป็นผู้มีจิตใจเข้มแข็ง มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ไม่ยอมรับสินบนค่าต่าง ๆ ซึ่งจะกระทำเข่นนั้น ได้ก็จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักกว่าถึงได้เป็นความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต รู้จักที่มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย ประยศด้วยความพอเพียง ไม่ฟุ่มเฟือยวิตามสภาพแวดล้อมของสังคม ไม่ใช้จ่ายเกินความจำเป็น ให้รู้จักความพอดี ไม่ทะเยอทะยานอย่างที่จะเป็นคนร่ำรวยอย่างคนอื่นนอกจากต้องทุจริต หรืออันอาจเป็นที่มาแห่งการทุจริต เป็นผู้ที่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้โดยไม่หวังสินเจ้า รางวัล หรือผลตอบแทน หรือทุจริตต่อหน้าที่ ดังนั้น ต่างจึงต้องฝึกปฏิบัติดนให้มีความซื่อสัตย์ ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย รู้จักพอในสิ่งที่ตนมีอยู่เดียว

(6) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน หมายความว่า จะทำการใด ๆ ย่อมนึกถึงประชาชนเป็นส่วนใหญ่ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นอย่างสุดขีดสุดใจ โดยไม่เห็นแก่ความเห็นอย่างใดหรือลากபுதி. ถ้าเห็นว่าการกระทำนั้น จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชน เช่น การบรรเทาสาธารณภัย หรือการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าเรื่องใด ๆ แม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ก็ตาม ดังนั้นต่างจึงต้องฝึกตนให้เคยชินต่อการรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นจนเป็นนิสัย

(7) ดำรงตนให้ยุติธรรม หมายความว่า ต่างมีหน้าที่ในการยังความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและมีหน้าที่ในการปราบปรามผู้กระทำผิดและปกป้องคนดีให้ปลอดภัยจากผู้ที่ก่อขึ้นเปียดเบี้ยน หรือข่มเหงรังแก ต่างจึงต้องเข้าข้างฝ่ายถูกต้องหรือเป็นธรรมเสมอ ไม่อยู่ข้างฝ่ายไม่ถูกต้องหรืออธรรม ดังนั้นต่างจึงต้องเป็นผู้สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นด้วยความฉลาด วิริยะ อุดสาหะ โดยปราศจากความลำเอียง ดังนั้นต่างจึงต้องฝึกตนให้มีความเที่ยงธรรมรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่มีพวกเขารือพวกรามมีแต่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

(8) กระทำการด้วยปัญญา หมายความว่า เป็นผู้รู้ด้วยวิชาความรู้ รู้กาลอันควร ไม่ควร อันเป็นอุดมคติอันสูงส่งด้วยสถิติและปัญญาด้วยการได้ยินได้ฟังมาด้วยความคิดไตร่ตรอง และด้วยการปฏิบัติด้วยตนเองจนรู้แจ้งเห็นจริงว่า สิ่งใดดีมีประโยชน์ต่อตนเองและต่อประชาชนควรกระทำหรือสิ่งใดไม่มีประโยชน์หรือมิไทยควรเว้น ดังนั้นต่างจึงต้องฝึกตนให้เป็นผู้แสวงหาความจริงความดีและความงาม เพื่อนำมาใช้เป็นหลักหรือแนวคิดอย่างมีเหตุผล ในการครองตน ครองคน ครองงาน

(9) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต หมายความว่า เป็นผู้มีสติรู้ตัวอยู่เสมอ ไม่ประมาทเลินเล่อ และมีความรอบในการทำงาน เป็นผู้ไม่ประมาทแม้ต่อความบกพร่องหรือความเห็นผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ และเป็นผู้มีความปัญญาความสามารถที่จะเห็นแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาตนเองไปสู่ความดี เป็นผู้เห็นคุณค่าแห่งเวลาใช้เวลาไปในสิ่งที่เป็นสาระแก่นสาร รู้จักใช้แรงเงิน แรงกาย แรงปัญญา ไปในทางที่เป็นประโยชน์สูงสุด และตีนเปลืองน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ต่างจึงต้องฝึกตนให้รู้จักความคุณจิตใจและอารมณ์ รู้ตัวอยู่เสมอ ตั้งมั่นอยู่ในเหตุผล

สรุปได้ว่า คุณธรรมอันเป็นจรรยาของข้าราชการ คำวินน์ นอกจากเป็นเครื่องวัดหรือทดสอบว่าบุคคลใดจะเป็นข้าราชการ คำวินที่น่ายกย่องแล้ว ยังเป็นเหตุให้บุคคลผู้ที่ข้าราชการ คำวินน์เอง ได้รับความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วย

2.5 สถาบันศึกษา

2.5.1 พื้นที่ที่รับผิดชอบ

พื้นสำรวจเอกสารที่ สอดคล้อง, นายเดิมชีโรจน์ โกวัฒนะ, พศ.ปียะ กิจจาการ และนายวุฒิศักดิ์ สุวรรณ (2555, หน้า 1-10) ได้กล่าวว่า ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ รับผิดชอบพื้นที่ 3 จังหวัดและ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลาภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหาราชวิสาห์ และ 4 อำเภอจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี อำเภอเทพา และ อำเภอจะนะ หลังจากที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติการจัดตั้ง ศปก.จชต.เมื่อ วันที่ 19 ส.ค. 2551 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 ก.พ.2552 สำหรับที่ตั้ง ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งอยู่ที่ศูนย์ฝึกอบรมสำรวจภูธร 9 ตำบลสะเตงอำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยมีโครงสร้างหน่วยปฏิบัติในสังกัดประกอบด้วย กองบังคับการสำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี กอง บังคับการสำรวจภูธรจังหวัดยะลา กองบังคับการสำรวจภูธรจังหวัดราชวิสาห์ และหน่วยปฏิบัติการ ทุกหน่วยในพื้นที่ ซึ่งการทำงานจะอยู่ในรูปของกระบวนการบูรณาการหน่วยกำลังอย่างเป็นระบบและมี เอกภาพยิ่งขึ้นส่วนโครงสร้างการบริหารภายใน แบ่งเป็นกองบังคับการและเที่ยบเท่า ดังนี้

1. กองบังคับการอำนวยการ มีงานในความรับผิดชอบ คือ งานธุรการและกำลังพล งานการข่าว งานนันໂຍບາຍและแผนงาน งานงบประมาณ งานกิจการพลเรือน งานวินัย งานต่างประเทศ และงานวิจัยและพัฒนา
 2. กองบังคับการสนับสนุน มีงานในความรับผิดชอบ คือ งานสวัสดิการ งานสื่อสาร งานการเงิน งานส่งกำลังบำรุง งานการแพทย์ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 3. กองบังคับการสืบสวน มีงานในความรับผิดชอบ คือ งานอำนวยการ ฝ่ายข้อมูล ฝ่ายปฏิบัติการสืบสวน และฝ่ายสนับสนุนกองบังคับการสอบสวน มีฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการสอบสวน และฝ่ายนิติการ
 4. ศูนย์พิทักษ์สันดิ มีงานในความรับผิดชอบ คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายซักถาม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ฝ่ายควบคุมและรักษาความปลอดภัย ฝ่ายติดตามพฤติกรรม และโรงเรียนเสริมสร้างสันติสุข
 5. กองบังคับการฝึกและปฏิบัติการพิเศษ มีงานในความรับผิดชอบ คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติ ฝ่ายปฏิบัติการพิเศษ ฝ่ายต่อต้านการก่อการร้าย และโรงเรียนยุทธวิชี

๖. ศูนย์ฝึกอบรม งานในความรับผิดชอบ คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายบริการทางการศึกษา

ทั้งนี้ เหตุผลในการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ขึ้น กล่าวคือสืบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น นับตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ.2547 เป็นต้นมา สำนักงานสำรวจแห่งชาติ ได้จัดส่งกำลังพลจากหน่วยงานทั้งในส่วนภูมิภาค และส่วนกลางเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ในลักษณะการบูรณาการ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและยุติสถานการณ์ให้ได้โดยเร็วที่สุด สำนักงานสำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 590/2547 ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ.2547 จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานสำรวจแห่งชาติส่วนหน้าขึ้น โดยใช้ชื่อย่อว่า “ศปก.ตร.สน” ทำหน้าที่เป็นศูนย์อำนวยการควบคุมสั่งการของสำรวจทุกหน่วย มีสถานที่ตั้ง ศูนย์ฝึกอบรมสำรวจภูมิภาค 9 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานสำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้” และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นกันในสำนักงานสำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 จัดตั้งส่วนราชการระดับกองบังคับการในสังกัด “ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552 สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้เริ่กกว่า ไฟใต้ เป็นเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้นในวังจังหวัดชายแดนใต้ และ 4 อำเภอจังหวัดสงขลาของภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ อ่าวนาง ทวีภูมิ เทพา และอำเภอสะบ้าย้อย ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2556 ได้เพิ่มอีกหนึ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอสะเดาซึ่งเกิดมาจากการปัญหาความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีเหตุการณ์ลอบทำร้าย วางเพลิง วางระเบิด และชากลูกเกดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะมีความเคลื่อนไหวในลักษณะต้องการแบ่งแยกคืนแดนบริเวณปัตตานีมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ แต่ความไม่สงบดังกล่าวเริ่มนานป่วยขึ้นหลัง พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2548 ได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามพระราชกำหนดการบริหารราชการแผ่นดินในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เพื่อรับมือกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาสและจังหวัดปัตตานี ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2549 ได้รับอำนาจบริหารเพิ่มขึ้นอย่างมากเพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว วันที่ 19 เดือนเดียวกัน คณะทหาร ได้ก่อรัฐประหารขึ้น แต่แม้ว่าจะมีท่าทีที่ปรองดองจากกลุ่มผู้ชี้คิดอำนาจก็ตาม สถานการณ์ก็ยังคงดำเนินต่อไปและทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ยอดผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นจาก 1,400 คน เมื่อเกิดการรัฐประหารขึ้น เป็น 2,579 คน เมื่อกลายเดือนกันยายน พ.ศ. 2550 แม้จะมีความคืบหน้าเพียงเล็กน้อยในการจัดการ กับความรุนแรงที่เกิดขึ้น กลุ่มผู้ชี้คิดอำนาจการปกครองประกาศว่าสันติภาพจะกลับคืนสู่ภูมิภาคภายใน พ.ศ. 2551 ยอดผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเกิน 3,000 คน เมื่อเดือนมีนาคมปีนั้น มันใจว่าจะนำสันติ

ภาพสู่ภูมิภาคภายใน พ.ศ. 2553 แต่เมื่อถึงปลายปีนั้น ความรุนแรงได้มีเพิ่มมากขึ้น ตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ดีของรัฐบาล ท้ายที่สุดในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2554 สถานการณ์ได้เพิ่มมากขึ้นและไม่สามารถแก้ไขได้

ลักษณะของสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้กลุ่มกองโจรปีตานีเริ่มต้นสร้างสถานการณ์ความไม่สงบขึ้นต้องการผลักดันให้เกิดความชัดแจ้งขึ้นปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งเบื้องหลังการก่อการกำเริบด้วยจังหวัดชายแดนยังมีรายได้เฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับจังหวัดภาคใต้ด้วยกัน แม้ว่าสมรรถนะของเศรษฐกิจชายแดนภาคใต้พัฒนาขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในช่วงทศวรรษหลัง ๆ ระหว่างปี 2526 ถึง 2546 รายได้ต่อหัวของจังหวัดปีตานีเพิ่มขึ้นจาก 9,340 บาท เป็น 57,621 บาท ขณะที่รายได้ต่อหัวของจังหวัดยะลาและราษฎราก็เพิ่มขึ้นจาก 14,987 บาท เป็น 52,737 บาท และจาก 10,340 บาท เป็น 38,553 บาท ตามลำดับ กระนั้นการขาดประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเป็นปัจจัยหนึ่งของความไม่สงบ เอกชนมักไม่มีส่วนร่วมในการลงทุน เพราะพื้นที่อยู่ภายใต้หน่วยงานความมั่นคงของรัฐ คณะกรรมการสามัญชนที่แห่งชาติรายงานว่า โครงสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจของภาคใต้มีปัญหา เพราะมีประชากรยากจนสูง และมีการแย่งชิงทรัพยากร และปัจจัยการศึกษาในระบบโรงเรียนป้อนเนาะ (Pondok) ของไทย



แผนภูมิที่ 2.4 แสดงเขตพื้นที่รับผิดชอบ

2.5.2 อำนาจหน้าที่ของศูนย์ปฏิบัติการตรวจสอบจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตรวจสอบแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มาตรา 5 กำหนดให้ศูนย์ปฏิบัติการตรวจสอบจังหวัดชายแดนภาคใต้มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่การปักครอง ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดยุทธศาสตร์วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของศูนย์ปฏิบัติการตรวจสอบจังหวัดชายแดนภาคใต้และหน่วยงานในสังกัด

(2) ด้วยความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชนิรันดร์ พระรัชทายาทผู้ก้าวเดิน ราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชาภิเษก

(3) บูรณาการร่วมกับหน่วยงานตรวจสอบหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(4) ควบคุม ตรวจสอบ และแนะนำข้าราชการตรวจสอบที่สังกัดหน่วยงานอื่นที่อยู่ในพื้นที่ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตรวจสอบแห่งชาติและสำนักงานตรวจสอบแห่งชาติตลอดจนให้มีอำนาจขับเคลื่อนการกระทำใด ๆ ของข้าราชการตรวจสอบที่สังกัดหน่วยงานอื่นในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปักครองที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตรวจสอบแห่งชาติไว้ชัดเจน แล้วรายงานสำนักงานตรวจสอบแห่งชาติทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้บัญชาการตรวจสอบแห่งชาติกำหนด

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน

(6) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาตามที่ได้รับมอบหมาย

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

(8) ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการนับถือศาสนาและภัณฑ์

(9) ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร

(10) ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตรวจสอบ

(11) ดำเนินการวิเคราะห์ ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตรวจสอบ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตรวจสอบ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด

(12) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตรวจสอบ

(13) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ห้องถีนหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่

(14) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายหลัก

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในในระดับพื้นที่ เช่น การปฏิบัติการเชิงรุก การตั้งจุดตรวจจุดสกัดเข้มข้น การเฝ้าระวังพื้นที่เขตเมือง ซึ่งบังคับ เจ้าหน้าที่ทั้งทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครองและกำลังภาคประชาชน ได้บูรณาการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และขอความร่วมมือพื้น้องประชาชนรวมพลังกันป้องกันการก่อเหตุร้าย โดยให้ความเชื่อมั่นและร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย จะเป็นพลังนำมาซึ่งความสงบสุขมาสู่ชัยเดนภาคใต้

ยุทธศาสตร์หลัก

น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจเข้าถึง พัฒนา” และใช้แนวทาง “ สันติวิธีภายใต้กฎหมายเดียวกัน ” รวมทั้ง ดำเนินการตามแนวทางหลัก 3 ประการ คือ การควบคุมพื้นที่ การใกล้ชิดประชาชน และการจำกัดเสรี การปฏิบัติของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง โดยใช้การเมืองนำการทหารรุกเข้าสู่หมู่บ้าน ควบคู่กับการพัฒนา การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เก่าชุมชนและสังคม และการป้องกัน และแก้ไขปัญหาฯ เสพศิล โดยการปฏิบัติงานร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย (พลเรือน ตำรวจ ทหาร) อย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนมีส่วนร่วม ผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการ คือ ประชาชนในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขภายใต้ความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม ” ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” และหลักปรัชญาสโนบายของรัชกาลที่ 6 ซึ่งwang ไว้สำหรับปฏิบัติราชการประกอบด้วย ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการแก้ไขปัญหาพื้นที่พิเศษ คือ ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความเป็นธรรมไม่หวาดระแวงและจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเจริญรุ่งเรืองเพื่อน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจเข้าถึง พัฒนา” ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาสโนบายของรัชกาลที่ 6 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารและการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้บูรณาการและมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาและการแก้ปัญหาจชต. ปรับปรุงพัฒนาภูมิ ระบบที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในพื้นที่และส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ห้องถีน ที่รักคน รักพื้นที่รักปัญหาความต้องการต่าง ๆ เป็นอย่างดีได้แก่ปัญหาของตนเอง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน ชุมชน ในการร่วมสร้างสันติสุข คือ หมู่บ้าน และชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความปลดภัยลดความหวาดระแวง มีความปrongคงและมีสันติสุขเพื่อใช้พลังครอบครัว พลังมวลชน ผ่านผู้นำหมู่บ้าน และผู้นำชุมชน ร่วมสร้างความปลดภัยและความรักความสามัคคีปrongคงชุมชน/หมู่บ้าน มีความเข้มแข็งและมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อแสงทางออกจากรามขัดแยก โดยสันติวิธี คือ จังหวัดชายแดนภาคใต้มีพื้นที่สร้างสรรค์สันติภาพเพื่อเป็นเวทีเสรีสำหรับการแลกเปลี่ยนของผู้ที่มีความเห็นต่างสร้างการมีส่วนร่วมในการลดแก้ไข พื้นฟูและป้องกันปัญหา หรือความขัดแยกรวมทั้งการฟื้นฟูให้ความเป็นธรรมเพื่อลดความโกรธแค้นซึ่งซัง นำสู่ความสันติ เพื่อตัวเองการใช้ความรุนแรงโดยเบิดพื้นที่สันติภาพให้กับผู้มีความเห็นต่างกันร่วมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ด้วยสันติวิธี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการศึกษาศาสนา ภาษาศิลปะ พุทธศาสนาและประวัติศาสตร์ห้องถีน คือ ประชาชน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเป็นคนดีมีคุณธรรมด้วยการปฏิบัติตามหลักศาสนา มีศักยภาพด้านภาษาอย่างหลากหลายมีความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ห้องถีนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพประชาชนด้วยการศึกษาศาสนาและศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิชีวิตพัฒนาศักยภาพประชาชนอย่างหลากหลายทั้งภาษาไทย ภาษาอาหรับ ภาษาอียิปต์ และภาษาต่างประเทศที่สำคัญและเพื่อประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ห้องถีนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และอยู่ร่วมกันในสังคม พุทธศาสนาอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน การอ่อน化ความเป็นธรรมการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมนำหลักศาสนา หรือยุติธรรมชุมชน ใน การแก้ไขปัญหาความขัดแยก การเรียนรู้และฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์รุนแรง คือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ทั่วถึง เสริมสร้างศักยภาพการคุ้มครองเพื่อพัฒนาระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและยุติธรรมทางเดือก ให้มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและสอดคล้องกับความเป็นจริงในพื้นที่และส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ สิทธิมนุษยชน และการเรียนรู้ฟื้นฟูผู้เสียหายผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์รุนแรง ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมทุกขั้นตอน และส่งเสริมให้มีกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมเฉพาะตามหลักศาสนา (จัดตั้งแผนกคดีครอบครัวและมรดกอิสลามขึ้นในศาลยุติธรรม) ช่วยเหลือเยียวยา ฟื้นฟูผู้เสียหายและผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้นและมีความยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่วิถีชีวิตและความต้องการของประชาชน คือ นำเทคโนโลยีช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มของผลผลิตทางการเกษตรให้มีรายได้เพิ่มขึ้น สร้างงาน สร้างอาชีพ พัฒนาศักยภาพของพื้นที่ในฐานะประตูสู่อาเซียน โดยส่งเสริมภาคประชาชนเป็นผู้ค้าและลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่วิถีชีวิตและความต้องการของประชาชนและลดอัตราการว่างงานลง อย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาสังคมคุณภาพชีวิตการห้องเที่ยว基พาและผู้ด้อยโอกาส คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสจากเหตุการณ์ความไม่สงบส่งเสริมการห้องเที่ยวและศักยภาพด้านการกีฬาระบบทุกคลุมความสำคัญต่อนาคตของพื้นที่จึงต้องพัฒนาให้มีสุขภาวะที่ดีรวมทั้งได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการกีฬาและส่งเสริมการห้องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน คือ ประชาชนมีการรับรู้ที่ถูกต้องและมีความเข้าใจที่ดีต่อกันเพื่อคืนสันติสุขสู่ชังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อส่งเสริมการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การเสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ ใช้พลังกลุ่มประเทศโลกมุสลิมในการส่งเสริมการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมกีฬาและการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ ใช้ศักยภาพของการเป็นผู้รักษาความลับนำสังคมไทยสู่กลุ่มประเทศมุสลิมในอาเซียนเพื่อการค้าการลงทุน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วสี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541, 123 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพทั่วไปของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเออร์เซเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษา พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจดำเนินปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตระหนาน นโยบายขององค์การนอกจากนั้นยังสรุปได้ว่ามนุษย์ มีแรงจูงใจย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ขั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจึงอยู่

กับการตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่มีระดับขั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่เท่ากันอีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงาน

อนุรักษ์ ประดับนุช (2539, 85 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจึงได้ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพสมรส และปัจจัยบรรยายองค์การ ในด้านความอบอุ่นในองค์การ และความรับรู้โครงสร้างองค์การ โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด สำหรับแรงจูงใจในงานนั้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดบรรยายองค์ที่อบอุ่นในการทำงานตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่สายตรวจ เพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้จะช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

สุภาดา คำสุชาติ (2536, 130 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกล่างสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานสำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการยอมรับนับถือ

นิกร ดุกสุกแก้ว (2544, 120 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่าครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สมทรง ทิศธรรมทิศย์ (2545, 125 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประณัศศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่นักนัก

ศรีรัตน์ นุญอริยะ (2538, 100 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน พบร่วมกัน โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

สุวกิต ศรีปัดา (2537, 180 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งใจในการทำงานกลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้การทำหนดเพื่อนำไป การกำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานกลุ่มแบบแบ่ง-เสริม ซึ่งเป็นแบบที่มีการแบ่งหน้าที่และจัดสรรสิ่งจูงใจแบบเสริมกัน ให้ผลลัพธ์สูงสุดการทำงานแบบไม่แบ่ง-ขัด ซึ่งเป็นงานที่ไม่มีการแบ่งหน้าที่ การงานก่อผลลัพธ์ทำ และการทำงานกลุ่ม โดยวิธีการจัดสรรกลุ่ม การทำงานกลุ่มแบบแบ่งหน้าที่การทำงานก่อผลลัพธ์ทำ ให้ค่าผลงานที่สูงกว่า การทำงานกลุ่ม โดยไม่มีการแบ่งหน้าที่การทำงานก่อผลลัพธ์ทำ สำหรับค่าผลลัพธ์ ด้านบรรยายการการทำงานและความพอดีในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่ประทับตราการจัดสรรสิ่งจูงใจ

ดาบตำรวจวีระ ทวีสุข (2554, 172 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครรภาก 8 อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกผลการศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครรภาก 8 อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมแล้วมีความแตกต่างกัน

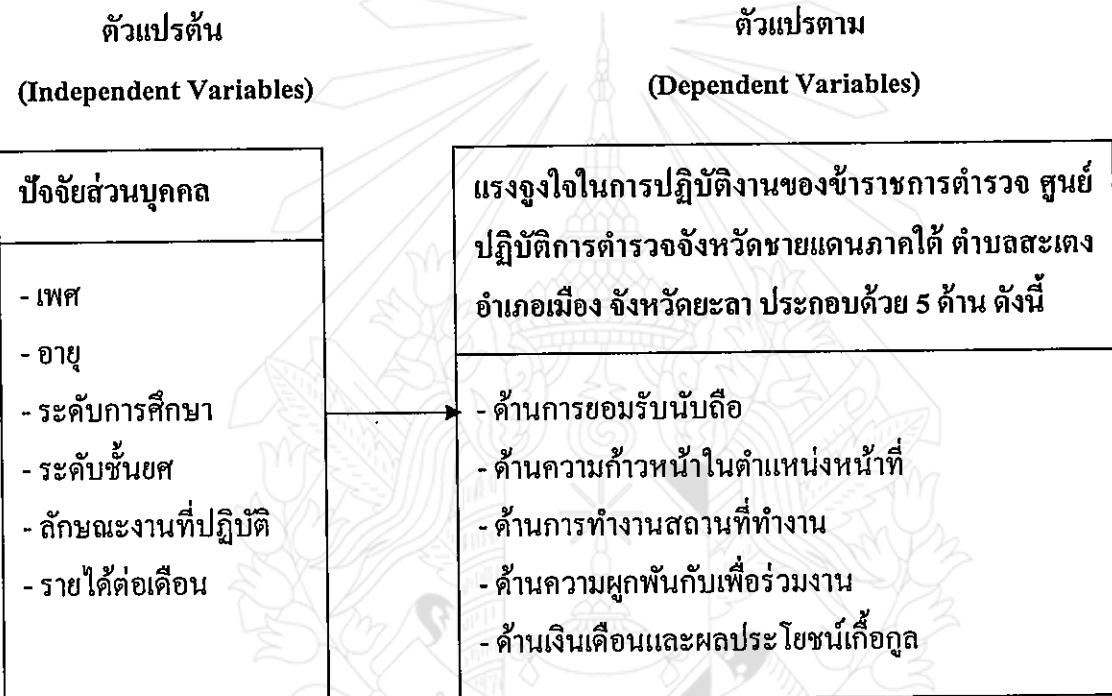
กรองจิต พรมนรักษ์ (2555, 150 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

ปัญญา เก้าพรพงศ์ (2537, 125 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนที่มีค่าลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนมีความต้องการเปลี่ยนงาน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของนักสังคมสงเคราะห์ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มนักปัจจุบันและนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนเข้ามายังที่มีค่าลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีทั้งความพอใจและไม่พอใจสำหรับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า นักสังคมสงเคราะห์กลุ่มนักปัจจุบันมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนเข้ามายัง ส่วนในเรื่องความก้าวหน้าของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มนักปัจจุบันมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่จะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนเข้ามายัง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ผลการศึกษาพบว่าทั้งนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มนักปัจจุบันและกลุ่มโอนเข้ามายัง

กรองจิต พรมนรักษ์ (2540, 150 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจับหัวด้ายแคนภาคใต้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยได้นำกรอบแนวคิดขององค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 5 ลักษณะ คือ แรงจูงใจในการยอมรับนับถือ แรงจูงใจเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แรงจูงใจในสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน แรงจูงใจความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน และแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อภูมิ มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.5 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนครบาล จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตงอำเภอเมือง จังหวัดยะลา” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลที่ได้มาจากการสำรวจพื้นที่เบื้องต้น และการทบทวนวรรณกรรมกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมถึงกรอบแนวคิดในการวิจัย และใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้น ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนครบาล จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวนทั้งหมด 1,870 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนครบาล จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประกอบด้วย 4 หน่วยงาน จำนวน 317 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรของ Krejcie and Morgan

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน นำมาเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 2 วิธี ดังนี้ เทคนิควิธีการ ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ใช้วิธีการสุ่มตามลำดับชั้นแบบสั้ดส่วน

โดยเทียบบัญชีดูไตรายางค์ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่ง ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละประเภท โดยแสดงเป็นตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการต่อจังหวัด	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	กองบังคับการอำนวยการ	276	73
2.	กองบังคับการลีบสถาบันและสถาบันส่วน	358	92
3.	ศูนย์ฝึกอบรม	162	44
4.	กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ	1,074	108
รวม		1,870	317

เมื่อได้ขานาคกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกตามหน่วยงานแล้ว ต่องานนี้จึงใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 3 แห่ง จำนวน 317 นาย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากเนื้อหาทบทวน ออกสาระและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมทั้งนำไปปรึกษาพร้อมคำแนะนำของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจเฉพาะทาง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดมาเป็นแนวทางในการพัฒนา�다้วย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นชีวะ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนในการทำงานลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยให้เลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเติง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีข้อคำถาม 25 ข้อ มี

ลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกคำตอบแบบ คำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมต่อข้อความนั้นในระดับใดโดย กำหนดระดับคะแนนตามระดับการมีส่วนร่วม 5 ระดับ ซึ่งในแต่ระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้าราชการสำรวจมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้าราชการสำรวจมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้าราชการสำรวจมีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้าราชการสำรวจมีระดับแรงจูงใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้าราชการสำรวจมีระดับแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open – ended questions) เพื่อให้ผู้ตอบได้ตอบตามความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 3.4.1 ศึกษาค้นคว้างานเอกสารต่าง ๆ บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.4.2 สร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมขอบเขตการวิจัย โดยใช้คำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด (Open-end questions)

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมทั้งเนื้อหาและสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวน แล้วนำมารักษาเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของเนื้อหา และความเหมาะสมของคำถาม จำนวน 3 ท่าน คือ

1) ดร.ตarser โยธารักษ์

การศึกษา ปร.ศ. (รัฐศาสตร์)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมราษฎร์

2) ดร.สุภาพ เต็มรัตน์

การศึกษา ปร.ด. (วิจัยการศึกษา)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

3) พล.ต.ต. ดุษฎี ชลังกิจ

การศึกษา ร.ม.ค. รัฐศาสตร์มหานักพิทักษ์ (การเมืองการปกครอง)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บังคับการสืบสวนและสอบสวน
ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้งหัวด้วยเด่นภาคใต้
จังหวัดยะลา

หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC) ดังนี้

$$\text{สูตร } \text{IOC} = \frac{\sum_{\text{R}}}{n}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์

\sum_{R} = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบ ได้ค่าความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการ ตำรวจผู้ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) นำข้อมูลที่ได้มามิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาก (Cronbach) ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

n = จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.4.6 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ดังนี้

3.5.1 ขอรับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากรุณาธิราชวิทยา วิทยาเขตศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พลตำรวจตรี ดุษฎี ชูสังกิจ ผู้บังคับการสืบสวนสอบสวน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้น จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

3.5.2 แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกืนด้วยตนเอง

3.5.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการนำข้อมูลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น ปฎิบัติการตำรวจนั้น จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยหาค่า (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เบริบันเทียบค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น ปฎิบัติการตำรวจนั้น จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ และระดับชั้นบัค ใช้การทดสอบค่าที (t -test) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น ปฎิบัติการตำรวจนั้น จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยใช้วิธีการแยกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจับหัวด้วยเดนกาก ให้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายความว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายความว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายความว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายความว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายความว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อใช้สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป ได้แก่

3.7.1 ร้อยละ (Percentage)

$$\text{สูตร} \quad \text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่ต้องการเปรียบเทียบ} \times 100}{\text{จำนวนทั้งหมด}}$$

3.7.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum f_x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum f_x$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

f แทน ความถี่

X แทน คะแนน

3.7.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$\text{สูตร} \quad S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนข้อมูล

สถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.7.4 การทดสอบค่าที (*t - test*)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่า *t - test*

\bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3.7.5 ทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเอฟ (*F - test*) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.7.6 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของ ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงงุนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้รับรวมทั้งมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 317 คน โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติต่อไปนี้ คือ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	t - distribution เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	F - distribution เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
P - value	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับความมั่นใจสำคัญของข้อมูล
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้จัดได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ต้องแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา



4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	178	56.20
หญิง	139	43.80
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตงอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 178 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 และมีเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 28 ปี	32	10.10
29 - 39 ปี	148	46.70
40 - 50 ปี	81	25.60
51 - 60 ปี	56	17.60
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 29 - 39 ปี จำนวนทั้งสิ้น 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา มีอายุ 40 - 50 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีอายุ 18 - 28 ปี จำนวนทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช.	42	13.20
อนุปริญญา/ปวส.	27	8.50
ปริญญาตรี	187	59.00
สูงกว่าปริญญาตรี	61	19.30
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจสูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการใน จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 187 คน กิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมา มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 61 คน กิดเป็นร้อยละ 19.20 มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวนทั้งสิ้น 42 คน กิดเป็นร้อยละ 13.20 และมีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. จำนวนทั้งสิ้น 27 คน กิดเป็น ร้อยละ 8.50

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	158	49.80
ชั้นสัญญาบัตร	159	50.20
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการตำรวจสูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการใน จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับชั้นยศชั้นสัญญาบัตร จำนวนทั้งสิ้น 159 คน กิดเป็นร้อยละ 50.20 และมีระดับชั้นยศชั้นประทวน มีจำนวนทั้งสิ้น 158 คน กิดเป็นร้อยละ 49.80

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
งานอำนวยการ/ธุรการ	191	60.30
งานป้องกันและปราบปราม	78	24.60
งานสืบสวนและสอบสวน	32	10.10
งานเก็บคุ้วตดูระเบิด (EOD)	16	5.00
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4.3 พนว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ คำนวณ จำนวนเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน อำนวยการ/ธุรการ จำนวนทั้งสิ้น 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปราม จำนวนทั้งสิ้น 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน สืบสวนและสอบสวน จำนวนทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน เก็บคุ้วตดูระเบิด (EOD) จำนวนทั้งสิ้น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	5.00
15,001 - 20,000 บาท	106	33.40
20,001 - 30,000 บาท	133	42.00
30,001 บาทขึ้นไป	62	19.60
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4.6 พนว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ คำนวณ จำนวนเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.18	0.63	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.12	0.69	ปานกลาง
3. ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน	3.08	0.82	ปานกลาง
4. ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.88	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล	2.76	0.82	ปานกลาง
รวม	3.10	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พนว่า ข้าราชการสำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พนว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับคำชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จเพียงใด	3.16	0.72	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพียงใด	3.15	0.74	ปานกลาง
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาเพียงใด	3.17	0.72	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านได้แสดงความยินดีความสำเร็จกับท่าน เพียงใด	3.16	0.74	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความไว้วางใจ การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพียงใด	3.27	0.80	ปานกลาง
รวม	3.18	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจ การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพียงใด ส่วนท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้เพียงใด	2.57	1.03	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษาต่อเพียงใด	3.24	0.86	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษาด้วยการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพียงใด	3.13	0.85	ปานกลาง
4. ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีเพียงใด	3.44	0.89	ปานกลาง
5. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานเพียงใด	3.20	1.01	ปานกลาง
รวม	3.12	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีเพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษาต่อเพียงใด ส่วนหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้เพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน

ด้านสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเพียงได	3.18	0.88	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานสะดวกในการติดต่อประสานงานเพียงได	3.20	0.94	ปานกลาง
3. เครื่องมือ และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม ครบถ้วนในการใช้งานเพียงได	3.00	1.05	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสมกับปริมาณงานและจำนวน คนเพียงได	2.81	1.09	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องการอุปโภค บริโภคเพียงได	3.22	0.93	ปานกลาง
รวม	3.08	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พนบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน สถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พนบว่า สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องการอุปโภคบริโภคเพียงได มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ สถานที่ทำงานสะดวกในการติดต่อประสานงานเพียงได ส่วนสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสมกับ ปริมาณงานและจำนวนคนเพียงได มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเพียงได้	3.36	1.12	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงได้	3.51	0.86	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพียงได้	3.51	0.88	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและปrongดองกันเป็นอย่างดีเพียงได้	3.19	1.13	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงได้	3.15	1.15	ปานกลาง
รวม	3.34	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงได้ และผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพียงได้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเพียงได้ ส่วนหน่วยงานของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ
เมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกู้

ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกือบกู้	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับคุณวุฒิที่รัฐสนับสนุน เพียงใด	3.08	0.90	ปานกลาง
2. ในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเหมาะสมสมกับค่าครองชีพ ค่าเสื่อม ภัย เพียงใด	2.78	1.02	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการเหมาะสมเพียงใด	2.77	1.03	ปานกลาง
4. สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจให้ความช่วยเหลือ สวัสดิการใน ด้านต่าง ๆ เหมาะสมเพียงใด	2.74	0.97	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีบ้านพัก อาคารแฟลตเหมาะสมเพียงใด	2.43	1.06	น้อย
รวม	2.76	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และ ผลประโยชน์เกือบกู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับคุณวุฒิที่รัฐสนับสนุนเพียงได มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ในเขตพื้นที่ การปฏิบัติงานเหมาะสมสมกับค่าครองชีพ ค่าเสื่อมภัย เพียงได ส่วนหน่วยงานของท่านมีบ้านพัก อาคารแฟลตเหมาะสมเพียงได มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลละละดุง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลละละดุง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.16	0.66	ปานกลาง	3.21	0.59	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.05	0.73	ปานกลาง	3.20	0.65	ปานกลาง
3. ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน	3.10	0.85	ปานกลาง	3.07	0.77	ปานกลาง
4. ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.86	ปานกลาง	3.32	0.90	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูล	2.77	0.84	ปานกลาง	2.75	0.79	ปานกลาง
รวม	3.09	0.66	ปานกลาง	3.11	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบร่วมกับ ข้าราชการสำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลละละดุง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เพศชาย พบร่วมกับ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เพศหญิง พบร่วมกับ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และระดับแรงวูบในการปฏิบัติงานของผู้ราชการครัว ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจ หัวอดีตชัยเด่น ภาคใต้ ที่บ้านและหนองอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวนอยุ

แรงดึงดูดในการปฏิบัติงาน	คะแนนแรงดูด											
	18 - 28 ปี		29 - 39 ปี		40 - 50 ปี		51 - 60 ปี					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ดำเนินการยอมรับน้ำมันดี	3.03	0.68	ปานกลาง	3.14	0.63	ปานกลาง	3.22	0.56	ปานกลาง	3.32	0.68	ปานกลาง
2. ดำเนินความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.09	0.73	ปานกลาง	3.09	0.68	ปานกลาง	3.16	0.69	ปานกลาง	3.14	0.75	ปานกลาง
3. ดำเนินสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน	3.03	0.93	ปานกลาง	3.07	0.81	ปานกลาง	3.20	0.78	ปานกลาง	2.98	0.82	ปานกลาง
4. ดำเนินความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.91	ปานกลาง	3.33	0.84	ปานกลาง	3.49	0.93	ปานกลาง	3.16	0.86	ปานกลาง
5. ดำเนินเงินเดือน และผลประโยชน์ที่ออกฤทธิ์	2.62	0.78	ปานกลาง	2.76	0.87	ปานกลาง	2.85	0.72	ปานกลาง	2.71	0.85	ปานกลาง
รวม	3.02	0.67	ปานกลาง	3.08	0.61	ปานกลาง	3.18	0.62	ปานกลาง	3.06	0.66	ปานกลาง

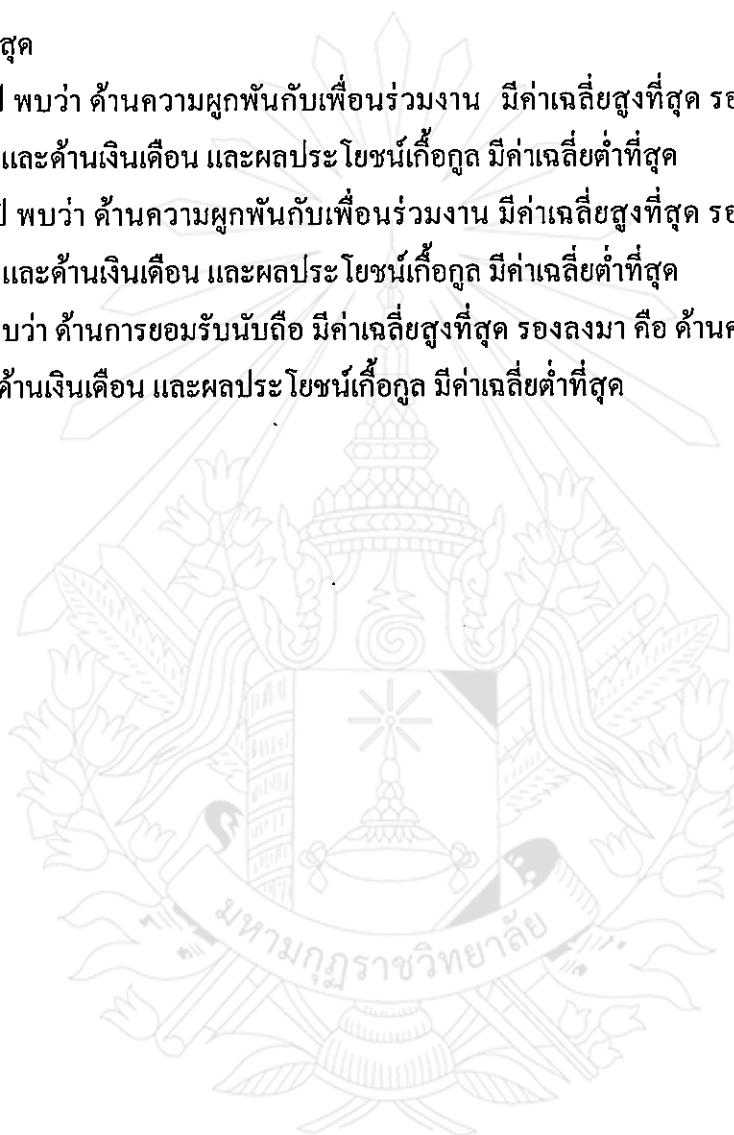
จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการทำการสำรวจบุคคลการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการในเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีอายุ 18 - 28 ปี, อายุ 29 - 39 ปี, อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อายุ 18 - 28 ปี พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

อายุ 29 - 39 ปี พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อายุ 40 - 50 ปี พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อายุ 51 - 60 ปี พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และร้อยละของน้ำหนักงานของพัสดุราชการตามหัวด้ายาเสพติด
ภาคใต้ ดำเนินสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงงานใช้ในการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาปีชั้น						บริษัทภูมิภาค						สูงกว่าบ้านเรือนอย่างไร
	ชั้น	S.D.	เฉลี่ยผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ยผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ยผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	เฉลี่ยผล	
1. ด้านการยับยั้งรักษาเสื้อ	2.90	0.66	บ้านกลาง	3.37	0.59	บ้านกลาง	3.18	0.60	บ้านกลาง	3.30	0.67	บ้านกลาง	
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.90	0.72	บ้านกลาง	3.01	0.72	บ้านกลาง	3.15	0.70	บ้านกลาง	3.20	0.65	บ้านกลาง	
3. ด้านสภาพพื้นที่งานสถานที่ทำงาน	2.76	0.93	บ้านกลาง	2.85	0.90	บ้านกลาง	3.16	0.75	บ้านกลาง	3.16	0.85	บ้านกลาง	
4. ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	2.92	0.96	บ้านกลาง	3.03	0.80	บ้านกลาง	3.47	0.81	บ้านกลาง	3.40	0.96	บ้านกลาง	
5. ด้านเงินเดือน แหล่งรายได้และภาระเบี้ยนเชื้อครัว	2.55	0.83	บ้านกลาง	2.70	0.98	บ้านกลาง	2.86	0.82	บ้านกลาง	2.63	0.68	บ้านกลาง	
รวม	2.81	0.71	บ้านกลาง	2.99	0.70	บ้านกลาง	3.16	0.60	บ้านกลาง	3.14	0.58	บ้านกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับอนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ระดับปริญญาตรี พบร้า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบร้า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ
เมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับชั้นยศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					
	ชั้นประทวน			ชั้นสัญญาบัตร		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.14	0.64	ปานกลาง	3.23	0.62	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.00	0.69	ปานกลาง	3.23	0.69	ปานกลาง
3. ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน	2.97	0.84	ปานกลาง	3.20	0.78	ปานกลาง
4. ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.23	0.89	ปานกลาง	3.46	0.85	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อภูมิ	2.68	0.88	ปานกลาง	2.84	0.75	ปานกลาง
รวม	3.00	0.65	ปานกลาง	3.19	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบร่วมกับ ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร อยู่ใน
ระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ชั้นประทวน พบร่วมกับ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อภูมิ มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด

ชั้นสัญญาบัตร พบร่วมกับ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ
ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์
เกื์อภูมิ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครัวร้อน ที่มีภาระการต่อรองสูงหรือมากที่สุด

ภาคใต้ ดำเนินสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวนครัวเรือนที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อมูลการ/ธุรการ						ป้องกันและปราบปราม						สืบสานและต่อยอดอาชีวะ						เก็บข้อมูลตรวจสอบ EOD					
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แม่ผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แม่ผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แม่ผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แม่ผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แม่ผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แม่ผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แม่ผล			
1. ดำเนินการของรัฐบาล	3.18	0.60	ปานกลาง	3.15	0.66	ปานกลาง	3.16	0.67	ปานกลาง	3.39	0.80	ปานกลาง												
2. ดำเนินความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.18	0.67	ปานกลาง	3.16	0.71	ปานกลาง	2.91	0.72	ปานกลาง	2.57	0.66	ปานกลาง												
3. ดำเนินตugasที่ทำางานสถาณที่ทำงาน	3.24	0.72	ปานกลาง	2.98	0.92	ปานกลาง	2.62	0.88	ปานกลาง	2.66	0.81	ปานกลาง												
4. ดำเนินความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.81	ปานกลาง	3.25	0.98	ปานกลาง	2.81	0.87	ปานกลาง	3.46	0.81	ปานกลาง												
5. ดำเนินเนื่องด้วยภาระโดยที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน	2.91	0.76	ปานกลาง	2.70	0.89	ปานกลาง	2.38	0.81	ปานกลาง	1.97	0.33	น้อย												
รวม	3.19	0.57	ปานกลาง	3.05	0.72	ปานกลาง	2.78	0.66	ปานกลาง	2.81	0.53	ปานกลาง												

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการตัวร่วงศูนย์ปฏิบัติการตัวร่วงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการใน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ค้าน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอำนวยการ/ธุรการ, ป้องกันและปราบปราม, สืบสวนและสอบสวน และเก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD) อุปกรณ์ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน ระดับงานอำนวยการ/ธุรการ พบว่า ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ค้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน และค้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับงานป้องกันและปราบปราม พบว่า ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือค้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และค้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับงานสืบสวนและสอบสวนพบว่า ค้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ค้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และค้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับงานเก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD) พบว่า ค้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และค้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของข้อมูลต่างๆ ในการประเมินค่าใช้จ่ายหัวดูดซับน้ำในชั้นต่อชั้น ที่ได้รับการตรวจสอบ ศูนย์ปฏิบัติการสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวนคราวได้ต่อเดือน

แรงดึงให้ในการประเมินงาน	ระดับแรงดึง						รวม					
	ต่ำกว่า 15,000 บาท			15,001 - 20,000 บาท			20,001 - 30,000 บาท			30,001 บาทขึ้นไป		
\bar{X}	S.D.	แม็ล็ด	\bar{X}	S.D.	แม็ล็ด	\bar{X}	S.D.	แม็ล็ด	\bar{X}	S.D.	แม็ล็ด	
1. ด้านการยอมรับน้ำฝน	2.85	0.70	ปานกลาง	3.07	0.57	ปานกลาง	3.21	0.64	ปานกลาง	3.40	0.61	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.94	0.68	ปานกลาง	3.03	0.68	ปานกลาง	3.10	0.73	ปานกลาง	3.34	0.63	ปานกลาง
3. ด้านสภาพพื้นที่ทำงานที่ทำงาน	2.76	0.99	ปานกลาง	3.11	0.84	ปานกลาง	3.08	0.80	ปานกลาง	3.15	0.76	ปานกลาง
4. ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	2.84	0.96	ปานกลาง	3.41	0.92	ปานกลาง	3.36	0.83	ปานกลาง	3.34	0.84	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกียรติ	2.30	0.65	น้อย	2.80	0.86	ปานกลาง	2.74	0.80	ปานกลาง	2.85	0.80	ปานกลาง
รวม	2.74	0.65	ปานกลาง	3.08	0.65	ปานกลาง	3.10	0.61	ปานกลาง	3.22	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำแหน่งศูนย์ปฏิบัติการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำตัว จำนวน 5 ตำแหน่ง มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท, 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท พบว่า ค้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ค้านการยอมรับนับถือ และค้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท พบว่า ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ค้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน และค้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท พบว่า ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ค้านการยอมรับนับถือ และค้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า ค้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ค้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และค้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลลسلامะ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลลسلامะ อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	178	3.09	0.66	ปานกลาง
หญิง	139	3.11	0.60	ปานกลาง
รวม	317	3.10	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลลسلامะ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน เพศชายและ เพศหญิง อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลลسلامะ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชาย	178	3.09	0.66	0.312	0.755
หญิง	139	3.11	0.60		

จากตารางที่ 4.20 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลลسلامะ อำเภอเมือง จังหวัดยะลาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	ผล
ชาย	178	3.16	0.67	ปานกลาง
หญิง	139	3.21	0.59	ปานกลาง
รวม	317	3.18	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้าน การยอมรับนับถือ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชาย	178	3.16	0.67	0.621	0.535
หญิง	139	3.21	0.59		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมากกว่า เพศชาย

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	178	3.05	0.73	ปานกลาง
หญิง	139	3.20	0.64	ปานกลาง
รวม	317	3.12	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชาย	178	3.05	0.73	1.849	0.535
หญิง	139	3.20	0.64		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า เพศชาย

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	178	3.10	0.86	ปานกลาง
หญิง	139	3.07	0.78	ปานกลาง
รวม	317	3.08	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้าน สภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชาย	179	3.10	0.86	0.301	0.764
หญิง	139	3.07	0.78		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงานมากกว่า เพศหญิง

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	178	3.36	0.87	ปานกลาง
หญิง	139	3.32	0.90	ปานกลาง
รวม	317	3.34	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้าน ความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชาย	178	3.36	0.87	0.395	0.693
หญิง	139	3.32	0.90		

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพัน กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า เพศหญิง

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกุล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	178	2.77	0.84	ปานกลาง
หญิง	139	2.75	0.79	ปานกลาง
รวม	317	2.76	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกือกุล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกุล ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชาย	178	2.77	0.84	0.312	0.904
หญิง	139	2.75	0.79		

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกือกุล ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกือกุล มากกว่า เพศหญิง

**ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ
เมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกระดับชั้นยศ**

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	158	3.00	0.66	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.19	0.60	ปานกลาง
รวม	317	3.10	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ค้าน ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับ ปานกลาง

**ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์
ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา โดย
รวม ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน**

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชั้นประทวน	158	3.00	0.66	2.674**	0.008
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.19	0.60		

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ค้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ชั้นประทวน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ สำนักงานเขตพื้นที่ ตำบลสะเตง อำเภอ
เมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	158	3.14	0.63	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.23	0.62	ปานกลาง
รวม	317	3.18	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ สำนักงานเขตพื้นที่ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ สำนักงานเขตพื้นที่ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้าน การยอมรับนับถือ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชั้นประทวน	158	3.14	0.63	1.252	0.212
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.23	0.62		

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ สำนักงานเขตพื้นที่ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน โดยชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมากกว่า ชั้นประทวน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	158	3.00	0.70	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.23	0.69	ปานกลาง
รวม	317	3.12	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ พบร้า ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชั้นประทวน	158	3.00	0.70	3.008**	0.003
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.23	0.69		

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า ชั้นประทวน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	158	2.97	0.84	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.20	0.78	ปานกลาง
รวม	317	3.08	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชั้นประทวน	158	2.97	0.84	2.545**	0.011
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.20	0.78		

** เทเกตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานมากกว่า ชั้นประทวน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	158	3.23	0.89	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.46	0.86	ปานกลาง
รวม	317	3.34	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชั้นประทวน	158	3.23	0.89	2.323*	0.021
ชั้นสัญญาบัตร	159	3.46	0.86		

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า ชั้นประทวน

**ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ
เมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อภูมิ จำแนกตามระดับชั้นยศ**

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชั้นประทวน	158	2.68	0.88	ปานกลาง
ชั้นสัญญาบัตร	159	2.84	0.74	ปานกลาง
รวม	317	2.76	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.41 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ พบร่วมกันว่า ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อภูมิ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P- value
ชั้นประทวน	158	2.68	0.88	1.698	0.090
ชั้นสัญญาบัตร	159	2.84	0.74		

จากตารางที่ 4.42 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อภูมิ ไม่แตกต่างกัน โดยชั้นสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อภูมิ มากกว่า ชั้นประทวน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	ผล
18 - 28 ปี	32	3.02	0.67	ปานกลาง
29 - 39 ปี	148	3.08	0.61	ปานกลาง
40 - 50 ปี	81	3.18	0.62	ปานกลาง
51 - 60 ปี	56	3.06	0.66	ปานกลาง
รวม	317	3.09	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.43 พบร้า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปี อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามอายุ พบร้า อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปี อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อายุ อำเภอ เมือง จังหวัด ยะลา โดยรวม ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	0.899	3	0.300	0.756	0.520
ภายในกลุ่ม	24.089	313	0.396		
รวม	24.988	316			

จากตารางที่ 4.44 พบร้า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อายุ อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ค้าน ไม่แตกต่าง กัน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ
เมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	32	3.03	0.68	ปานกลาง
29 - 39 ปี	148	3.14	0.62	ปานกลาง
40 - 50 ปี	81	3.22	0.56	ปานกลาง
51 - 60 ปี	56	3.32	0.69	ปานกลาง
รวม	317	3.18	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.45 พนว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามอายุ พนว่า อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปี อายุ 40 - 50 ปี
และอายุ 51 - 60 ปีอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัด
ยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	2.099	3	0.700	1.778	0.151
ภายในกลุ่ม	23.163	313	0.393		
รวม	25.261	316			

จากตารางที่ 4.46 พนว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ "ไม่แตก
ต่างกัน"

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	32	3.09	0.72	ปานกลาง
29 - 39 ปี	148	3.09	0.68	ปานกลาง
40 - 50 ปี	81	3.16	0.70	ปานกลาง
51 - 60 ปี	56	3.14	0.76	ปานกลาง
รวม	317	3.12	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปี อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	0.260	3	0.087	0.177	0.912
ภายในกลุ่ม	53.474	313	0.490		
รวม	53.734	316			

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	32	3.03	0.92	ปานกลาง
29 - 39 ปี	148	3.07	0.81	ปานกลาง
40 - 50 ปี	81	3.20	0.79	ปานกลาง
51 - 60 ปี	59	2.98	0.82	ปานกลาง
รวม	317	3.07	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.49 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน โดยรวม อายุในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามอายุ พบร่วมกันว่า อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปี อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี อายุในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	1.747	3	0.582	0.871	0.456
ภายในกลุ่ม	09.255	313	0.669		
รวม	11.001	316			

จากตารางที่ 4.50 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ
เมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	32	3.34	0.91	ปานกลาง
29 - 39 ปี	148	3.33	0.84	ปานกลาง
40 - 50 ปี	81	3.49	0.93	ปานกลาง
51 - 60 ปี	56	3.16	0.86	ปานกลาง
รวม	317	3.33	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.51 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อน
ร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามอายุ พบร่วมกันว่า อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39
ปี อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัด
ยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.648	3	1.216	1.587	0.192
ภายในกลุ่ม	39.775	313	0.766		
รวม	43.423	316			

จากตารางที่ 4.52 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วม
งาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อําเภอ
เมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 - 28 ปี	32	2.62	0.79	ปานกลาง
29 - 39 ปี	148	2.76	0.87	ปานกลาง
40 - 50 ปี	81	2.85	0.71	ปานกลาง
51 - 60 ปี	56	2.71	0.84	ปานกลาง
รวม	317	2.74	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.53 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตามลักษณะ อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกือบถูก โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปี
อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามลักษณะ อําเภอเมือง จังหวัด
ยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	1.458	3	0.486	0.726	0.537
ภายในกลุ่ม	09.441	313	0.669		
รวม	10.899	316			

จากตารางที่ 4.54 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตามลักษณะ อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกือบถูก ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ
เมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	42	2.81	0.71	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	27	2.99	0.70	ปานกลาง
ปริญญาตรี	187	3.16	0.60	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	61	3.14	0.59	ปานกลาง
รวม	317	3.03	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.55 พนบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พนบว่า ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.794	3	1.598	4.161**	0.007
ภายในกลุ่ม	20.194	313	0.384		
รวม	24.988	316			

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.56 พนบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ อนุปริญญา/	ปริญญาตรี	สูงกว่า
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี
		2.81	2.99	3.16
มัธยมศึกษา/ปวช.	2.81	-	0.18 *	0.35 *
อนุปริญญา/ปวส.	2.99	-	-	0.17 *
ปริญญาตรี	3.16	-	-	0.02
สูงกว่าปริญญาตรี	3.14	-	-	-

จากตารางที่ 4.57 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันเป็นรายคู่ พบร่วมกัน กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.

กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	42	2.90	0.66	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	27	3.37	0.59	ปานกลาง
บริษัตรี	187	3.18	0.60	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	61	3.30	0.68	ปานกลาง
รวม	317	3.18	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.58 พนวจ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พนวจ ระดับมัธยมศึกษา/ปวช ระดับ อนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	5.061	3	1.687	4.393 **	0.005
ภายในกลุ่ม	20.200	313	0.384		
รวม	25.261	316			

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.59 พนวจ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักช่างหัวด้ายเด่นภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	นักยมศึกษา/ อนุปริญญา/	ปริญญาตรี	สูงกว่า
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี
		2.90	3.37	3.18
นักยมศึกษา/ปวช.	2.90	-	0.46 *	0.27 *
อนุปริญญา/ปวส.	3.37	-	-	0.19 *
ปริญญาตรี	3.18	-	-	0.12
สูงกว่าปริญญาตรี	3.30	-	-	-

จากตารางที่ 4.60 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนักช่างหัวด้ายเด่นภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.

กลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ส่วนคู่อื่น ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	42	2.90	0.71	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	27	3.01	0.71	ปานกลาง
ปริญญาตรี	187	3.15	0.70	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	61	3.20	0.66	ปานกลาง
รวม	317	3.07	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.61 พนวจ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พนวจ ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	3.071	3	1.024	2.126	0.097
ภายในกลุ่ม	50.664	313	0.481		
รวม	53.734	316			

จากตารางที่ 4.62 พนวจ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	42	2.76	0.93	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	27	2.85	0.90	ปานกลาง
ปริญญาตรี	187	3.16	0.74	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	61	3.16	0.86	ปานกลาง
รวม	317	3.08	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	7.356	3	2.452	3.769*	0.011
ภายในกลุ่ม	03.645	313	0.651		
รวม	11.001	316			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนิ้งหัวด้วยแผนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ อนุปริญญา/		ปริญญาตรี	สูงกว่า
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
		2.76	2.85	3.16	3.16
มัธยมศึกษา/ปวช.	2.76	-	0.09	0.40 *	0.40 *
อนุปริญญา/ปวส.	2.85		-	0.31 *	0.31 *
ปริญญาตรี	3.16			-	0.01
สูงกว่าปริญญาตรี	3.16				-

จากตารางที่ 4.65 พนว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนิ้งหัวด้วยแผนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พนว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.

กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ส่วนอื่น ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	42	2.92	0.96	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	27	3.03	0.79	ปานกลาง
ปริญญาตรี	187	3.47	0.80	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	61	3.40	0.97	ปานกลาง
รวม	317	3.21	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.67 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	13.100	3	4.367	5.934***	0.001
ภายในกลุ่ม	30.323	313	0.736		
รวม	43.423	316			

*** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	นักยมศึกษา/ อนุปริญญา/		ปริญญาตรี	สูงกว่า
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	บริษัทวิศวกรรมศาสตร์
		2.92	3.03	3.47	3.40
นักยมศึกษา/ปวช.	2.92	-	0.10	0.54 *	0.47 *
อนุปริญญา/ปวส.	3.03		-	0.43 *	0.36 *
ปริญญาตรี	3.47			-	0.07
สูงกว่าปริญญาตรี	3.40				-

จากตารางที่ 4.68 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจนักสืบฯ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. กลุ่มระดับการศึกษานักยมศึกษา/ปวช.

กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวช.

ส่วนคู่อื่น ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำนวนตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	42	2.55	0.83	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	27	2.70	0.99	ปานกลาง
ปริญญาตรี	187	2.86	0.81	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	61	2.63	0.68	ปานกลาง
รวม	317	2.69	0.82	ปานกลาง

จากการที่ 4.69 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	5.002	3	1.667	2.534	0.057
ภายในกลุ่ม	05.897	313	0.658		
รวม	10.899	316			

จากการที่ 4.70 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าeph เมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.71 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อำนวยการ/ธุรการ	191	3.19	0.57	ปานกลาง
ป้องกันและปราบปราม	78	3.05	0.72	ปานกลาง
สืบสวนและสอบสวน	32	2.77	0.66	ปานกลาง
เก็บถื๊วัตถุระเบิด (EOD)	16	2.81	0.52	ปานกลาง
รวม	317	2.96	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.71 พบร่วมกัน ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ค้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบร่วมกัน งานอำนวยการ/ธุรการ งานป้องกันและปราบปราม งานสืบสวนและสอบสวน และงานเก็บถื๊วัตถุระเบิด (EOD) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.72 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา โดยรวม ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	6.586	3	2.195	5.803***	0.001
ภายในกลุ่ม	18.403	313	0.378		
รวม	24.988	316			

*** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.72 ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ค้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.73 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนิ้งหัวด้วยแผนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	อำนวยการ/	ป้องกันและ	สืบสวนและ	เก็บคู่วัตถุ
		ธุรการ	ปราบปราม	สอบสวน	ระเบิด (EOD)
		3.19	3.05	2.77	2.81
อำนวยการ/ธุรการ	3.19	-	0.14	0.41 *	0.38 *
ป้องกันและปราบปราม	3.05		-	0.27 *	0.23 *
สืบสวนและสอบสวน	2.77			-	0.03
เก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD)	2.81				-

จากตารางที่ 4.73 พบร่วมกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนิ้งหัวด้วยแผนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันเป็นรายคู่ พบร่วมกัน งานเก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD) และงานสืบสวน และสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า งานอำนวยการ/ธุรการ

งานเก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD) และงานสืบสวนและสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า งานป้องกันและปราบปราม

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบร่วมกันและปราบปราม



ตารางที่ 4.74 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อำนวยการ/ธุรการ	191	3.18	0.60	ปานกลาง
ป้องกันและปราบปราม	78	3.15	0.66	ปานกลาง
สืบสวนและสอบสวน	32	3.16	0.68	ปานกลาง
เก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD)	16	3.39	0.80	ปานกลาง
รวม	317	3.22	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.74 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบร่วม งานอำนวยการ/ธุรการ งานป้องกันและปราบปราม งานสืบสวนและสอบสวน และงานเก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.75 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	0.759	3	0.253	0.636	0.592
ภายในกลุ่ม	24.502	313	0.398		
รวม	25.261	316			

จากตารางที่ 4.75 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.76 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อำนวยการ/ธุรการ	191	3.18	0.67	ปานกลาง
ป้องกันและปราบปราม	78	3.16	0.71	ปานกลาง
สืบสวนและสอบสวน	32	2.91	0.72	ปานกลาง
เก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD)	16	2.57	0.66	ปานกลาง
รวม	317	2.96	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.76 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานอำนวยการ/ธุรการ งานป้องกันและปราบปราม งานสืบสวนและสอบสวน และงานเก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.77 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	6.957	3	2.319	4.945**	0.002
ภายในกลุ่ม	46.777	313	0.469		
รวม	53.734	1316			

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.77 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.78 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบชายนเดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	X	อำนวยการ/	ป้องกันและ	สืบสวนและ	เก็บกู้ไว้ตุ
		ธุรการ	ปราบปราม	สอบสวน	ระเบิด (EOD)
		3.18	3.16	2.91	2.57
อำนวยการ/ธุรการ	3.18	-	0.01	0.27 *	0.60 *
ป้องกันและปราบปราม	3.16		-	0.25 *	0.58 *
สืบสวนและสอบสวน	2.91			-	0.33 *
เก็บกู้ไว้ตุระเบิด (EOD)	2.57				-

จากตารางที่ 4.78 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนักสืบชายนเดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน เป็นรายคู่ พบว่า งานเก็บกู้ไว้ตุระเบิด (EOD) และงานสืบสวนและสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า งานอำนวยการ/ธุรการ

งานเก็บกู้ไว้ตุระเบิด (EOD) และงานสืบสวนและสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า งานป้องกันและปราบปราม

งานเก็บกู้ไว้ตุระเบิด (EOD) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า งานสืบสวนและสอบสวน

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.79 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อำนวยการ/ธุรการ	191	3.24	0.71	ปานกลาง
ป้องกันและปราบปราม	78	2.93	0.91	ปานกลาง
สืบสวนและสอบสวน	32	2.62	0.88	ปานกลาง
เก็บกู้วัตถุระเบิด (BOD)	16	2.66	0.80	ปานกลาง
รวม	317	2.86	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.79 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานอำนวยการ/ธุรการ งานป้องกันและปราบปราม งานสืบสวนและสอบสวน และงานเก็บกู้วัตถุระเบิด (BOD) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.80 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	15.299	3	5.100	8.156***	0.000
ภายในกลุ่ม	95.702	313	0.625		
รวม	111.001	316			

*** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.80 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.81 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินลงทะเบลงอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	จำนวนการ/ ชั่วคราว	ป้องกันและปราบปราม	สืบสวนและสอบสวน	เก็บกู้วัตถุ
		3.24	2.93	2.62	ระเบิด (EOD)
จำนวนการ/ชั่วคราว	3.24	-	0.26 *	0.62 *	0.57 *
ป้องกันและปราบปราม	2.93	-	-	0.35 *	0.31 *
สืบสวนและสอบสวน	2.62	-	-	-	0.04
เก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD)	2.66	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.81 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินลงทะเบลงอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า งานเก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD) งานสืบสวนและสอบสวน และงานป้องกันและปราบปราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า งานจำนวนการ/ชั่วคราว

งานเก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD) และงานสืบสวนและสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า งานป้องกันและปราบปราม

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.82 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อำนวยการ/ธุรการ	191	3.46	0.80	ปานกลาง
ป้องกันและปราบปราม	78	3.25	0.98	ปานกลาง
สืบสวนและสอบสวน	32	2.81	0.87	ปานกลาง
เก็บคุ้วตอุระเบิด (EOD)	16	3.46	0.80	ปานกลาง
รวม	317	3.25	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.82 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานอำนวยการ/ธุรการ งานป้องกันและปราบปราม งานสืบสวนและสอบสวน และงานเก็บคุ้วตอุระเบิด (EOD) อยู่ ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.83 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	12.501	3	4.167	5.648***	0.001
ภายในกลุ่ม	30.922	313	0.738		
รวม	43.423	316			

*** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.83 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.84 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ คำมูละเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	อั่มวยการ/	ป้องกันและ	สืบสวนและ	เก็บคู่วัตถุ
		ธุรการ	ปราบปราม	สอบสวน	ระเบิด (EOD)
อั่มวยการ/ธุรการ	3.46	-	0.20 *	0.64 *	0.02
ป้องกันและปราบปราม	3.25		-	0.44 *	0.20 *
สืบสวนและสอบสวน	2.81			-	0.65 *
เก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD)	3.46				-

จากตารางที่ 4.84 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ คำมูละเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน เป็นรายคู่ พบว่า งานสืบสวน และสอบสวน และงานป้องกันและปราบปราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า งานอั่มวยการ/ธุรการ

งานเก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD) และงานสืบสวนและสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า งานป้องกันและปราบปราม

งานเก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า งานสืบสวนและสอบสวน

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.85 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ สำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อำนวยการ/ธุรการ	191	2.91	0.76	ปานกลาง
ป้องกันและปราบปราม	78	2.70	0.89	ปานกลาง
สืบสวนและสอบสวน	32	2.38	0.80	น้อย
เก็บถื้อวัตถุระเบิด (EOD)	16	1.98	0.32	น้อย
รวม	317	2.49	0.81	น้อย

จากตารางที่ 4.85 พบร้า ข้าราชการตำรวจนักสืบฯ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ สำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบร้า งานอำนวยการ/ธุรการ และงานป้องกันและปราบปราม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานสืบสวนและสอบสวน และงานเก็บถื้อวัตถุระเบิด (EOD) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.86 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนักสืบฯ สำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	19.184	3	6.395	10.440***	0.000
ภายในกลุ่ม	91.716	313	0.613		
รวม	110.899	316			

*** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.86 พบร้า ข้าราชการตำรวจนักสืบฯ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบฯ สำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อ่าเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.87 แสดงผลการเมรียนเพียนความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักสืบชัยแคนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถูล ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	จำนวนการ/ ชั่วคราว		ป้องกันและ	สืบสวนและ	เก็บคู่วัตถุ
		ธุรการ	ปรานปราม	สอนสวน	ระเบิด (EOD)	
จำนวนการ/ชั่วคราว		2.91	2.70	2.38	1.98	
ป้องกันและปรานปราม	2.91	-	0.21 *	0.53 *	0.93 *	
สืบสวนและสอนสวน	2.70		-	0.32 *	0.72 *	
เก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD)	2.38			-	0.40 *	
เก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD)	1.98				-	

จากตารางที่ 4.87 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนักสืบชัยแคนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถูล ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า งานเก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD) งานสืบสวนและสอนสวน และงานป้องกันและปรานปราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า งานจำนวนการ/ชั่วคราว

งานเก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD) และงานสืบสวนและสอนสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า งานป้องกันและปรานปราม

งานเก็บคู่วัตถุระเบิด (EOD) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า งานสืบสวนและสอนสวน

ตารางที่ 4.88 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ เมือง จังหวัดยะลา โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	2.74	0.66	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	106	3.08	0.65	ปานกลาง
20,001 - 30,000 บาท	133	3.10	0.61	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	62	3.22	0.60	ปานกลาง
รวม	317	3.04	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.88 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบร่วมกันว่า รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ 15,001 - 20,000 บาท รายได้ 20,001 - 30,000 บาท และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.89 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา โดยรวม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	2.957	3	0.986	2.528	0.057
ภายในกลุ่ม	22.031	313	0.390		
รวม	24.988	316			

จากตารางที่ 4.89 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.90 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	2.85	0.70	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	106	3.07	0.58	ปานกลาง
20,001 - 30,000 บาท	133	3.21	0.64	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	62	3.40	0.61	ปานกลาง
รวม	317	3.13	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.90 พบร้า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบร้า รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป รายได้ 20,001 - 30,000 บาท รายได้ 15,001 - 20,000 บาท และรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.91 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	6.229	3	2.076	5.460***	0.001
ภายในกลุ่ม	19.032	313	0.380		
รวม	25.261	316			

*** เทกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.91 พบร้า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ตารางที่ 4.92 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักช่างหัวด้ายแคนภาคราชสำนักได้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001 -	20,001 -	30,001 บาท
		15,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	ขึ้นไป
		2.85	3.07	3.21	3.40
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.85	-	0.22 *	0.35 *	0.55 *
15,001 - 20,000 บาท	3.07	-	-	0.13	0.33 *
20,001 - 30,000 บาท	3.21	-	-	-	0.19 *
30,001 บาทขึ้นไป	3.40	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.92 พนว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของวัณและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักช่างหัวด้ายแคนภาคราชสำนักได้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ พนว่า รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป รายได้ 20,001 - 30,000 บาท และ รายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า รายได้ 15,001 - 20,000 บาท

รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า รายได้ 20,001 - 30,000 บาท

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.93 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	2.94	0.68	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	106	3.03	0.68	ปานกลาง
20,001 - 30,000 บาท	133	3.10	0.72	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	62	3.34	0.62	ปานกลาง
รวม	317	3.10	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.93 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบร่วมกันว่า รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป รายได้ 20,001 - 30,000 บาท รายได้ 15,001 - 20,000 บาท และรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.94 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.343	3	1.448	3.033*	0.030
ภายในกลุ่ม	49.392	313	0.477		
รวม	53.734	316			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.94 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.95 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า		15,001 -	20,001 -	30,001 บาท
		15,000 บาท		20,000 บาท	30,000 บาท	ขึ้นไป
		2.94	3.03	3.10	3.34	
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.94	-	0.09	0.16 *	0.40 *	
15,001 - 20,000 บาท	3.03		-	0.06	0.30 *	
20,001 - 30,000 บาท	3.10			-	0.24 *	
30,001 บาทขึ้นไป	3.34				-	

จากตารางที่ 4.95 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ พบร่วมกัน รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป และรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า รายได้ 15,001 - 20,000 บาท

รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า รายได้ 20,001 - 30,000 บาท

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.96 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	2.76	0.99	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	106	3.11	0.84	ปานกลาง
20,001 - 30,000 บาท	133	3.08	0.80	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	62	3.15	0.76	ปานกลาง
รวม	317	3.03	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.96 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ 15,001 - 20,000 บาท รายได้ 20,001 - 30,000 บาท และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.97 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	1.946	3	0.649	0.971	0.407
ภายในกลุ่ม	9.056	313	0.668		
รวม	11.001	316			

จากตารางที่ 4.97 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.98 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	2.84	0.96	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	106	3.41	0.92	ปานกลาง
20,001 - 30,000 บาท	133	3.36	0.83	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	62	3.34	0.84	ปานกลาง
รวม	317	3.24	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.98 พบร่วม ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบร่วม รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทรายได้ 15,001 - 20,000 บาท รายได้ 20,001 - 30,000 บาท และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.99 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัด ยะลา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.589	3	1.530	2.005	0.113
ภายในกลุ่ม	38.834	313	0.763		
รวม	43.423	316			

จากตารางที่ 4.99 พบร่วม ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.100 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกุล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	2.30	0.66	น้อย
15,001 - 20,000 บาท	106	2.80	0.86	ปานกลาง
20,001 - 30,000 บาท	133	2.74	0.79	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	62	2.85	0.80	ปานกลาง
รวม	317	2.67	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.100 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกุล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับน้อย ส่วนรายได้ 15,001 - 20,000 บาท รายได้ 20,001 - 30,000 บาท และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.101 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอ เมือง จังหวัดยะลา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกุล ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ระหว่างกลุ่ม	4.167	3	1.389	2.103	0.100
ภายในกลุ่ม	6.732	313	0.660		
รวม	10.899	316			

จากตารางที่ 4.101 พบร่วมกันว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกุล ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.102 แสดงถ้าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาระบุลงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ปัญหา	ความถี่
ด้านการยอมรับนับถือ	
1. การปฏิบัติไม่เป็นไปตามระเบียบวินัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	8
2. การให้คำยกย่องและคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาโดยใช้หลักการเลือกปฏิบัติ	12
3. ไม่เรียงลำดับอาชญากรรมในการเดือนชั้นยศให้สูงขึ้น	11
รวม	31
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
1. ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุซึ่งไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิที่มีอยู่	26
2. ไม่เปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายตำแหน่งที่ต้องการ	19
รวม	45
ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน	
1. สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่เพียงพอ กับจำนวนคนภายในงาน	9
2. เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานยังขาด ไม่เพียงจึงไม่สะดวกในการทำงาน	16
รวม	25
ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	
1. ยังขาดความเป็นกันเองเนื่องจากยังไม่เข้าสังคมกันมาก	9
2. ขาดความสามัคคี และขาดความปรองดองความช่วยเหลือในการทำงาน	11
3. บ้านพักสวัสดิการ ไม่เพียงพอ กับกำลังพลที่มีอยู่	30
รวม	50

จากการที่ 4.102 พบร่วมกับ ข้าราชการตำรวจเสนอปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มากที่สุด ค้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งที่ว่า บ้านพักสวัสดิการ ไม่เพียงพอ กับกำลังพลที่มีอยู่ รองลงมา ค้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีผู้เสนอปัญหาน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.103 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการในจังหวัดยะลา

แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
ด้านการยอมรับนักธุรกิจ	
1. ควรเปิดโอกาสให้ความรู้ และให้มีการมีส่วนร่วมกับประชาชน	11
2. ควรให้ความเป็นธรรม และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน	13
รวม	24
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
1. ควรเปิดสอบภายในเพื่อเลื่อนชั้นให้สูงขึ้นและเพิ่มตำแหน่งให้มากกว่าเดิม	21
รวม	21
ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน	
1. ควรปรับปรุงขยายห้องทำงานให้กว้างกว่าเดิม	21
2. ควรให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ กับบริมาณงาน	19
รวม	40
ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	
1. ควรจัดกิจกรรมภายในหน่วยเพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม	16
รวม	16
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
1. ควรเพิ่มเงินเดือนเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาระทางด้านค่าใช้จ่ายที่สูง	28
2. ควรให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับงานอำนวยการหรือธุรการ	20
3. ควรสร้างบ้านพักสวัสดิการให้เพียงพอ กับจำนวนกำลังพลที่มีอยู่	34
รวม	82

จากตารางที่ 4.103 พบว่า ข้าราชการตำรวจเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการในจังหวัดยะลา มีผู้เสนอแนะมากที่สุดคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ข้อที่ว่า ควรสร้างบ้านพักสวัสดิการให้เพียงพอ กับจำนวนกำลังพลที่มีอยู่ รองลงมา ด้านสภาพที่ทำงานที่ทำงาน ส่วนด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาน้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา” นี้ผู้วิจัยนำเสนอวัตถุประสงค์ของ การวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบล สะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนว ทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 317 คน

โดยมีลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) คำานวนแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรอิสระใน การศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีข้อคำานวน 25 ข้อ มี ลักษณะเป็นมาตร拉斯่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิด ของลิกิเดอร์ท (Likert Scale) ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก โดยกำหนดระดับ คะแนนความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก

- 3 หมายถึง ข้าราชการคำรำงมีระดับแรงงูงใจในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ข้าราชการคำรำงมีระดับแรงงูงใจในระดับน้อย
 1 หมายถึง ข้าราชการคำรำงมีระดับแรงงูงใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการคำรำง สุนัยปฏิบัติการคำรำงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended questions) เพื่อให้ผู้ตอบได้ตอบตามแรงงูงใจของตนเองได้อย่างอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F - test และเมื่อปรากฏค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงงูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการคำรำง สุนัยปฏิบัติการคำรำง จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา” นี้ พอสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ พบร้า ข้าราชการคำรำงปฏิบัติงานในสุนัยปฏิบัติการคำรำง จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 178 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 และเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80

2) จำแนกตามอายุ พบร้า ข้าราชการคำรำงปฏิบัติงานในสุนัยปฏิบัติการคำรำง จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 29 - 39 ปี จำนวนทั้งสิ้น 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 อายุ 40 - 50 ปี จำนวนทั้งสิ้น 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 อายุ 51 - 60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และอายุ 18 - 28 ปี จำนวนทั้งสิ้น 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.10

3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบร้า ข้าราชการคำรำงปฏิบัติงานในสุนัยปฏิบัติการคำรำง จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 187 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวนทั้งสิ้น 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 และอนุปริญญา/ปวส. จำนวนทั้งสิ้น 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

4) จำแนกตามระดับชั้นยศ พบร้า ข้าราชการคำรำงปฏิบัติงานในสุนัยปฏิบัติการคำรำง จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี

ระดับชั้นศึกษาสัญญาบัตร จำนวนทั้งสิ้น 159 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมาชั้นประถวัน จำนวนทั้งสิ้น 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80

5) จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบร่วม ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะงานอำนวยการ/ธุรการ จำนวนทั้งสิ้น 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 งานป้องกันและปราบปราม จำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.60 งานสืบสวนและสอบสวน จำนวนทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และงานเก็บกู้ภัยตุรุระเบิด (EOD) จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.00

6) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบร่วม ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

1) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม พบร่วม ข้าราชการตรวจจับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ค้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบร่วม ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ค้านการยอมรับนับถือ ส่วนค้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

5.1.3 แสดงผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตรวจที่มีเพศต่างกัน พบร่วม ข้าราชการตรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ค้าน เพศชาย และ เพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เพศชาย

พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูกล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ และเพศหญิง พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูกล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฎิบัติ การตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจ ที่มี อายุต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์ปฎิบัติการตรวจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อายุ 18 - 28 ปี อายุ 29 - 39 ปี อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียง ลำดับ ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ 18 - 28 ปี พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบถูกล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ อายุ 29 - 39 ปี พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่ สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูกล มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ตามลำดับ อายุ 40 - 50 ปี พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูกล มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ตามลำดับ อายุ 51 - 60 ปี พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูกล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฎิบัติ การตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจ ที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์ปฎิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ระดับ มัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับ มัธยมศึกษา/ปวช. พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้าน การยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบถูกล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ระดับอนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบถูกล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ระดับปริญญาตรี พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านเงินเดือนและผล

ประโยชน์เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี พนว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พนว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ชั้นประทวน พนว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ชั้นสัญญาบัตร พนว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

5) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจ ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พนว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน งานอำนวยการ/ธุรการ งานป้องกันและปราบปราม งานสืบสวนและสอบสวน และงานเก็บกู้วัตถุ ระเบิด (EOD) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

งานอำนวยการ/ธุรการ พนว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ งานป้องกันและปราบปราม พนว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ งานสืบสวนและสอบสวน พนว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ และงานเก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD) พนว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

6) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจ ที่มี

รายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการตำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ 15,001 - 20,000 บาท รายได้ 20,001 - 30,000 บาท และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ รายได้ 15,001 - 20,000 บาท พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ รายได้ 20,001 - 30,000 บาท พบว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สักษะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบัญหาและแนวทางการแก้ไขบัญหา การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ การปฏิบัติไม่เป็นไปตามระเบียบวินัยของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ การให้คำยกย่องและคำชื่นชมจากผู้มีบัญชาโดยใช้หลักการเลือกปฏิบัติ ไม่เรียงลำดับอาวุโสในการเลื่อนชั้นยศให้สูงขึ้น

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุยังไม่เหมาะสม กับคุณวุฒิที่มีอยู่ ไม่เปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายตำแหน่งที่ต้องการ

3. ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่เพียงพอ กับจำนวนคนภายในงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานยังขาด ไม่เพียงจึงไม่สะดวกในการทำงาน

4. ด้านความผู้พันกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ยังขาดความเป็นกันเองเนื่องจากยังต้องชั้นยศ งานเกินไป ยังขาดความสามัคคีและขาดความปรองดองความช่วยเหลือในการทำงาน

5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ เงินเสื่อมภัย เงินตอบแทนพิเศษ ไม่เพียงพอ เนื่องจากเป็นพื้นที่พิเศษ เพราะมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ไม่มีเงินประจำตำแหน่งให้กับงาน

อำนวยการหรือธุรการ ทำให้กำลังพลไม่มีกำลังใจในการทำงาน บ้านพักสวัสดิการไม่เพียงพอ กับ กำลังพลที่มีอยู่

ข้าราชการคำรวจได้เสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ความรู้ และให้มีการมวลชนกับประชาชน ควรให้ความเป็นธรรม และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ ควรปรับสอบภาคในเพื่อเลื่อนชั้นให้สูงขึ้น และเพิ่มตำแหน่งให้มากกว่าเดิม
3. ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ได้แก่ ควรปรับปรุงขยายห้องทำงานให้กว้างกว่าเดิม ควรให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ กับบริษัทฯ
4. ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมภายในหน่วยเพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ ควรเพิ่มเงินเดือนภัย เงินตอบแทนพิเศษ ให้ มากกว่านี้ ควรให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับงานอำนวยการหรือธุรการ ควรสร้างบ้านพักสวัสดิการ ให้เพียงพอ กับจำนวนกำลังพลที่มีอยู่

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจศูนย์ปฏิบัติการคำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมา อภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจศูนย์ปฏิบัติการคำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ดังนี้

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการคำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการคำรวจ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ปฏิบัติการคำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยส่วนใหญ่ยังขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน เนื่องจากปัจจัย หลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในของตัวบุคคลเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของศรีรัตน์ บุญอริยะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการใน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีค่าแบบผู้นำ ผลการการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมตามที่ศูนย์ของอาจารย์และข้าราชการใน

มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนว่า ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการตัวราชจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการ ตำรวจที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน พนว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้น ยศ ระดับการศึกษาต่างกัน พนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน พนว่า มีค่าเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ยกไปร้ายได้ว่า ศูนย์ปฏิบัติการตัวราชจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มองเห็นความสำคัญของการมีความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในการที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการประสานงานมัคคีและปะองคงเพื่อก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภากาชาด คำสุชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สรุกด้วยการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการตัวราชจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนต่างกัน พนว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พนว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนว่า มีค่าเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง หันนือกไปร้ายได้ว่า ศูนย์ปฏิบัติการตัวราชจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตัวราชจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ต้องการได้รับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ตนต้องการ และการบริการที่จากการปฏิบัติงานของตน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันตามความคิดและความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของ นิกร ดุกสุกแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจุงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้เกิดการจุงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการจุงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจุงใจในการปฏิบัติงานศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชาย แคนภาคราชสำนัก สำนักงานที่ดำเนินการสำรวจจังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแคนภาคราชสำนัก สำนักงานที่ดำเนินการสำรวจจังหวัดยะลา มีระดับแรงจุงใจในการปฏิบัติงาน โดยร่วมมีค่าเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแคนภาคราชสำนัก สำนักงานที่ดำเนินการสำรวจจังหวัดยะลา ยังขาดการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และคำชี้แจงและการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่จะได้รับจากผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจ การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ยังไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอนุสรณ์ เพิงสถิติ ได้กล่าวว่า แรงจุงใจเป็นสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าว นี้อาจเป็นตัวกระตุนให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางให้ได้ แรงจุงใจนิดนึง เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหืนได้โดยตรง แต่ประเมินได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ลักษณะดังกล่าว นำไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า แรงจุงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแคนภาคราชสำนัก สำนักงานที่ดำเนินการสำรวจจังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจุงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแคนภาคราชสำนัก สำนักงานที่ดำเนินการสำรวจจังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ และลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำงานได้รับความไว้วางใจ การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่ง มีค่าเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนิน สะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีการรับรู้ความไว้วางใจหรือการให้กำลังใจ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง เช่น เดียวกับการแสดงการแสดงการไว้วางใจ และจากการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาปัจจุบัน ฯ ที่คาดว่า จะมีอิทธิพลต่อการยอมรับนับถือ พนบว่า ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ได้เห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ต่อความไว้วางใจหรือการให้กำลังใจ ในระดับปานกลาง มีความรู้เรื่องของจิตวิทยา ความสัมพันธ์เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยว กับการให้ความไว้วางใจหรือการให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง และยังมีประสบ การณ์ในการไว้วางใจหรือให้กำลังใจเป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น ส่วนที่หนึ่งผลมาจากการแรงจูงใจของบุคคลนั้น ด้วย โดยปกตินั้นเรื่องของแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งานของตนเองให้การทำงานอย่างกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถและความคิด จิตใจ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมพบว่าสิ่งที่จูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการ สัมฤทธิ์ผล (Nee for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงาน สถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือว่า อยู่ใน ระดับปานกลาง ผลการเบรี่ยนเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการ ตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ และ ตักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทำงานได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน” ซึ่งมีค่าเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัด

ชายแคนกาคได้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มองเห็นความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้เขามีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาดีอ้วว่า เป็นแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแคนกาคได้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนั้นถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแคนกาคได้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ และลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแคนกาคได้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเชื่อว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่จะสูงขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต และตำรวจทุกนายมีความภาคภูมิใจในอาชีพการเป็นตำรวจและพร้อมที่จะรับใช้ประชาชนด้วยความภาคภูมิใจในอาชีพของการเป็นตำรวจ แต่ต้องได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองจิต พรมนรักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรกส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแคนกาคได้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนั้นถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติ

งานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านໄได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี ซึ่งมีค่าเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีความเห็นว่าการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและให้สติปัญญาเป็นเครื่องมือนำทางการทำงานจะมีคุณภาพดี การทำงานที่ทำด้วยใจ มีความตระหนักรักงานที่ทำก่ออัจฉริยะ ทางการทำงานจะมีความรู้สึกว่างานช่วยทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา เก้าพรพงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคม สถาบันฯ ในศูนย์เยาวชนที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนมีความต้องการเปลี่ยนงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของนักสังคมเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มปัจจุบัน และนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนข้าม ที่มีต่อลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีทั้งความพอใจและไม่พอใจสำหรับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า นักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนข้าม สำหรับในเรื่องความก้าวหน้านักสังคมเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่จะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่านักสังคม สถาบันฯ กลุ่มที่โอนข้าม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พบว่า ค้านการยอมรับนับถือ ค้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และค้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเบิกโอกาสให้บุคลากร “เข้ามีน้ำเสียงงาน” ซึ่งมีค่าเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบล

สะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามายแผนงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ข้าราชการสามารถสำรวจมีแรงจูงใจที่จะเข้ามายแผนงานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา เก้าพรพงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์โดยศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนมีความต้องการเปลี่ยนงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของนักสังคมสงเคราะห์ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มนักเรียนและนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนรับ ที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีพื้นความพอดีและไม่พอดีสำหรับ แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พบว่า ค้านการยอมรับนั้นถือ ค้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ค้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และค้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถูก อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเบริรย์นเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัด ยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับระดับการศึกษา พนวจ ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พนวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการ ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ด้านสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน ข้าราชการตัวร่วงศูนย์ปฏิบัติการตัวร่วงจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ยัง
ไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานและการทำงานยังไม่
เป็นระเบียบ และการติดต่อประสานงาน ลั่งอำนาจความสะดวก รวมถึงความไม่เห็นชอบกับ
ปริมาณงานและจำนวนคนที่ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ซึ่งข้อแห้งกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ ประคับนุช ได้
ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตัวร่วงสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและ
ปฏิบัติกองพิเศษ กองบัญชาการตัวร่วงนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จึงได้ผลการวิจัย
พบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานสภาพสมรส
และปัจจัยบรรยายกาศองค์การในด้านความอบอุ่นในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานข้าราชการตัวร่วง ศูนย์ปฏิบัติการตัวร่วงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อน

ร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกูต อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงงานในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องการอุปโภคบริโภค ซึ่งมีค่าเปลอลอยู่ในระดับปานกลาง อกิจประการได้ว่า ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีความเห็นตรงกันว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องการอุปโภคบริโภค ที่ใช้หรือปฏิบัติอยู่ช่วยเสริมความสะดวกสบาย และความปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ รอบด้านของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุรักษ์ ประดับนุช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติกองพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จึงได้ผลการวิจัย พบว่า แรงงานในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานสภาพสมรส และปัจจัยบรรยายกาศองค์การ ในด้านความอบอุ่นในองค์กร และความรับรู้โครงสร้างองค์การ โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานสภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงงานมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า แรงงานใน การปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบกูต อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงงานในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับภาระงานและจำนวนคน “ ซึ่งมีค่าเปลอลอยู่ในระดับปานกลาง อกิจประการได้ว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนครบาล ”

จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนคนในการทำงานกับปริมาณงานที่ปฏิบัติยังไม่เพียงพอ เช่น กำลังพล จำนวนปริมาณงานกับความสามารถของตัวบุคคล ความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวว่า แรงงานใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกาย และใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ทาง อย่างเช่น สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ปริมาณของงาน ความเหมาะสมของงาน จำนวนคน เป็นต้น เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกกับปริมาณงานว่ามีความเหมาะสมเพียงใด จำนวนคนเพียงพอมากหรือน้อย และความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โทรศัพท์ โทรศาร เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า แรงงานใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ สำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พบว่า ค้านการยอมรับนั้นถือ ค้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ค้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และค้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถ้วน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเบริชเทียนแรงงานใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน พบร่วมกับ สำรวจข้าราชการสำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบร่วมกับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการสำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พบร่วมกับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการสำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบร่วมกับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการสำรวจศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี มีความช่วยเหลือ และเป็นกันเอง รวมถึงมีความสามัคคีป้องคงกัน และทำงานกันเป็นทีม แต่ยัง ไม่ได้ต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้มีมากขึ้น เพราะระดับค่าเฉลี่ยของอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติงานบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง ตั้งคัดกรรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงงานใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบร่วมกับ แรงงานใจในการปฏิบัติงานระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานสำหรับแรงงานใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงงานใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการสำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือกถู อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พบว่า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจที่มีระดับระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของห่านให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีความเป็นกันเองในการร่วมงานระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคผู้บังคับบัญชา มีการให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม เพื่อว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการชูงใจให้กับนักทำงาน ได้แก่ การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งชูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสำคัญมากของการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผล สำเร็จของงานในองค์การให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีหลักการสร้าง ความสัมพันธ์ขึ้นด้วยกับลูกน้อง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือกถู อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจที่มีระดับ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของห่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม" ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา การปฏิบัติงานนั้นจะประสบความสำเร็จตามวัตถุ

ประสงค์ที่วางไว้แต่ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลคน ๆ หนึ่งย่อมมีความคิดเห็นเป็นของตัวเอง หรือ มีปัจจัยส่วนอื่น ๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจการปฏิบัติงานลดน้อยลงหรือไม่เกิดประสิทธิภาพ ในทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร คุกสุกแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เผยว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนของด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนของในปัจจัยด้านเงินเดือน โดยสิ่งที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการ ตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือกถูก อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเบริรย์เทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการ ตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่อเดือนต่างกัน พบร้า ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน พบร้า แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการตำรวจที่มีระดับระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถูก ข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นที่เป็นในทิศทางเดียวกันว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถูก ที่ข้าราชการตำรวจได้รับนั้นน้อยเกินไป ซึ่งไม่เหมาะสมกับเครழฐกิจในปัจจุบันเนื่องสินค้าอุปโภคบริโภค มีราคาแพง ดังนั้น ข้าราชการตำรวจทุกนายต่างปฏิบัติงานด้วยความเหนื่อย ยากลำบาก เดื้อกำลัง เดื็มความสามารถ แต่กลับได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถูกที่น้อยเท่าที่ควรสืบเนื่องจากเป็นพื้นที่พิเศษอีกด้วย เพราะมีอัตราเสี่ยงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือ สิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทึ่กภายใน การทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ทาง เช่น ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากรажางงานหรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากรา�างงาน หรือไม่อยากรา�างงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนรากงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการ ตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้าน

ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และค้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูกล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำงานได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับคุณวุฒิที่รัฐสนับสนุน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการได้รับเงินเดือนเหมาะสม กับคุณวุฒิที่รัฐสนับสนุน ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีราคาสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจดจำไว้ในอันดับแรกสูงแต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่งคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงาน สถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถูกล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการ ตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของห่านมีบ้านพัก อาคารแฟลตเหมาะสม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประดิ่นบ้านพัก อาคารแฟลต ของทางราชการตามสิทธิ์อย่างมีความเหมาะสมสมควรรายเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแต่ละบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยทางค้านที่อยู่อาศัยตามสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ ซึ่งประกอบด้วย บ้านพักเรือนแพของทางราชการ อาคารแฟลตของทางราชการ สิทธิ์ยังไม่เหมาะสม เท่าที่ควรสมกับความไม่พียงพอจำนวนคนที่คนมากกว่า บ้านพัก อาคารแฟลตของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกาย และ

ใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ทาง เช่น ค่าจ้างที่นำพาใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานหรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากหุ่นเหตุทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากรажทำงานหรือไม่อยากจะทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำลงสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำลงสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำลงสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สักษะงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำลงสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ยกไปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำลงสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เมื่อเทียบกับ น้องจากข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดที่เหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อนุรักษ์ ประคับมุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติกองพิเศษ กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการ ตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำลงสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำลงสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ไม่เหมือนกัน เพราะมีระดับชั้นยศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับของ รองจิต พรมรักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีระดับชั้นยศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ไม่เหมือนกัน เพราะมีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันออกไป และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับของ ดาวตำรวจวีระ ทวีสุข “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอ

เมือง จังหวัดยะลา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมมีค่า แปรผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ควรส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพพัฒนาด้านการยอมรับนับถือ ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน ด้านความผูกพันกันเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือกถุล ควรจัดสร้างบ้านพักสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจให้เพียงพอ กับจำนวนของข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติงาน และควรเพิ่มสิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการในเรื่องเงินค่าเสียภัยและค่าตอบแทน พิเศษให้เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นเดี่ยงภัยหรือเขตพื้นที่พิเศษ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ควรปรับปรุงและพัฒนา ส่งเสริมให้มีการยอมรับนับถือให้มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ควรปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ด้านสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ ในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ควรปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมให้มีสถานที่ทำงานและเทคโนโลยี เครื่องอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ กับการทำงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการต่อรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้ สูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ควรปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมให้มีความร่วมมือร่วมใจกันกับเพื่อนร่วมงานสร้างความผูกพันให้มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบถ้วล ข้าราชการต่อรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ ในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้ สูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จังหวัดยะลา ควรปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมให้เพิ่มสิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการในเรื่อง เงินค่าเสียງกัยและค่าตอบแทนพิเศษให้เหมาะสมกับข้าราชการต่อรวมที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นเสียงกัย และจัดสร้างอาคารบ้านพักสวัสดิการให้กับข้าราชการต่อรวมให้เพียงพอ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีให้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอเพื่อการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อรวมสูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีต่อการฝึกอบรมหรือการเพิ่มพูนทักษะความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น เรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อรวม สูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

2. ควรศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการต่อรวมสูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีต่อการได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนพิเศษอย่างเพียงพอ และเหมาะสมสมกับสภาพการณ์รองซึ่พในปัจจุบัน เช่น เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อรวม สูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าตอบแทน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะตามสิทธิ์อย่างมีความเหมาะสม และเพียงพอของข้าราชการต่อรวมสูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เช่น เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อรวมสูนย์ปฏิบัติการต่อรวมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพุทธิกรรม มนุษย์, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- ธนานิทร์ ศิลป์จาร. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์ พรีนท์.
- สำเริง จันทร์สุวรรณ. (2547). สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- วงศ์ชี ชนกุวงศ์. (2549). การวิจัย, นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหาบูรพาราชวิทยาลัย.
- กิติ ตยกานนท์. (2543). นักบริการหันสมัย, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บัตเตอร์ฟลาย.
- ประวน โคงตระ. (2535). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. มหาสารคาม : สถาบันราชภัฏ มหาสารคาม.
- บุรีพร วงศ์อนุตร โกรน์, รศ.ดร. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.
- ปิติ ประจักษ์จิต. (2539). คู่มือตำราฉบับ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คุรุสภาตลาดพร้าว.
- พิชิต ฤทธิ์จูญ. (2547). ระบบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เอ๊ส ออฟเคนเนอร์มีสท.
- นัย ศุขเอี่ยม, ผศ.ดร. (2546). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด มนต์พิมพ์.
- ยงยุทธ เกษมสาร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ SK BOOKNET.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : บริษัทnamมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- ลักษณา สริวัฒน์. (2540). จิตวิทยาเบื้องต้น (จิต 101). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไอ.เอ.ส. พรีนต์ดิจิทัล.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, รศ. ดร. (2545). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร : สุริยาสาสน์.
- อเนกฤทธิ์ กฤษณะ. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิจิณรงค์.

อรุณ รักธรรม. (2522). หลักมนุษย์สัมพันธ์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพาณิช.
อารี พันธ์มณี, รศ.ดร. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไยใหม่ เอคคูเกท.

2) ข้อมูลในอินเตอร์เน็ต

ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ข้อมูลหน่วยงานและพื้นที่รับผิดชอบ

<http://www.sochoto.police.go.th/sochoto/>

3) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ และงานวิจัย

วีระ ทวีสุข, ดาวดำรง. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
สืบสวน สอบสวนตำรวจนครบาล 8 อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. สารนิพนธ์ค่า
สาสค่าสตรมมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหากรุณาธิราชวิทยาลัย.

กร่องจิต พรมหมากษ์. (2555). “แรงจูงใจในการทำงานของบรรณาธิการท้องสมุดโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหากรุณาธิราชวิทยาลัย.

นิกร คุกสุกแก้ว. (2544). “ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียน
อาชีวศึกษาในเขตภาคใต้”. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ปัญญา เก้าพรพงศ์. (2537). “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อลักษณะงาน และ
สิ่งแวดล้อมในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสาน
มิตร.

วีดี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). “การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของ
พยาบาลตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัย
ในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

สมทรง ทิตธรรมทิตย์. (2545). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาคนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประดิษฐศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

สุภาดา คำสุชาติ. (2536). “แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมแพทย์กระทรวงสาธารณสุข”.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

สุวกิต ศรีป็คดา. (2537). “การศึกษาการแบ่งความรับผิดชอบและการจัดสรรสิ่งจูงใจในการกลุ่มของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้การทำงานคู่ขนานไป การกำหนดหน้าที่การทำงานและการจัดสรรรังจูงใจที่ต่างกัน”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

อนุรักษ์ ประดับนุช. (2539). “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

4) เอกสารอื่นๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ข้อมูลประชากรศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้งหัวด้วยเด่นภาคใต้ ดำเนินสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พ.ศ. 2557. (เอกสารและข้อมูลในระบบราชการ)

2. ภาษาอังกฤษ

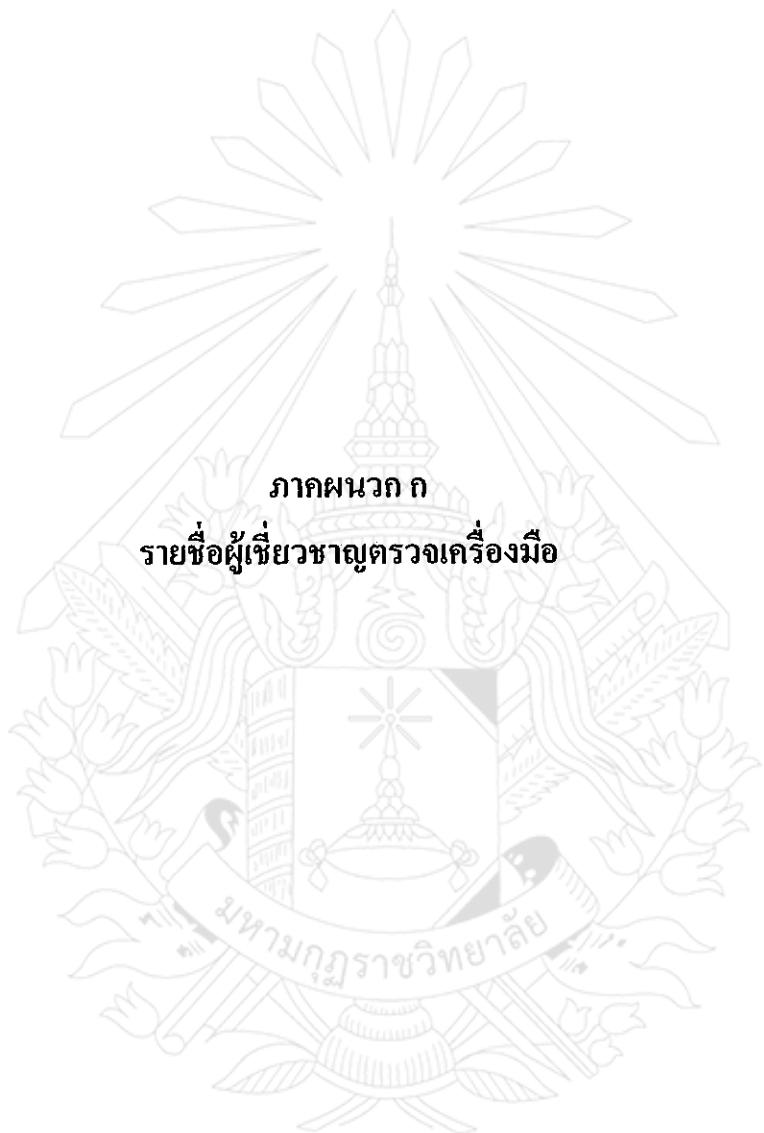
Vroom, V.M.. Working and Motivation. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company, 1964.





ภาควิชานวัตกรรม

น้ำมันกัญชา



ภาควิชานวัตกรรม
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เขี่ยวยาัญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.ดำรง โยธารักษ์

การศึกษา	ปร.ด. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราษฎร์

2. ดร.สุภาพ เต็มรัตน์

การศึกษา	ปร.ค. (วิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

3. พล.ต.ต. ดุษฎี ชูสังกิจ

การศึกษา	ร.ม.ด. รัฐศาสตร์รัฐบาลชิต (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บังคับการสืบสวนและสอบสวน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนั้งหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา



ภาคนวก ๖

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/๐๙๕

มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราษฎร์
หมู่ ๕ ตำบลนาพู อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เขียนข่ายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.ดำรง โยธาธิกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. โครงสร้างวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สืบต่อจากเอกสารที่ผ่านมา อาจารย์ ยาเสา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการรัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราษฎร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา (The Motivation in Work Performance of Police Officers in Police Performance Center, Sothern Border Provincial Police, Sateng Sub-district, Mueang District, Yala Province) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงสร้างสารนิพนธ์ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และ เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูศิริธรรมากิริรัตน์, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราษฎร์

สำนักงานบัณฑิต

โทร.๐-๘๖๒๖-๐๖๖๔-๔

ที่ ศธ ๖๐๑๕(๒.๕)/๐๗๖



มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราษฎร์
หมู่ ๕ ตำบลนาพร อำเภอพระพรม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภพ เต็มรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สิบตำรวจเอกหญิงอันน์ชัญญา ยาเยา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและแผนงาน มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราษฎร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจน้ำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา (The Motivation in Work Performance of Police Officers in Police Performance Center, Southern Border Provincial Police, Sateng Sub-district, Mueang District, Yala Province) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเรื่องนี้ โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมภิรัต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราษฎร์

สำนักงานบัณฑิต

โทร. ๐-๘๖๒๔-๐๖๖๔-๔

๓๙๐๙๗๗๗๗



มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมารักษ์
หมู่ ๕ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ผู้บังคับการกองบังคับการสืบสวนและสอบสวน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนิ้งหัวด้ายเด่นภาคใต้
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงสร้างวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สืบตำรวจนอกหญิงอันนี้ชัยณ ยาเยะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมารักษ์ กำลัง
ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนิ้งหัวด้ายเด่นภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา (The Motivation in Work Performance of Police Officers in Police Performance Center, Sothern Border Provincial Police, Sateng Sub-district, Mueang District, Yala Province) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ
หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงสร้างสารนิพนธ์ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์
จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มาก
โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครุศิริธรรมากิริต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมารักษ์

สำนักงานบัณฑิต

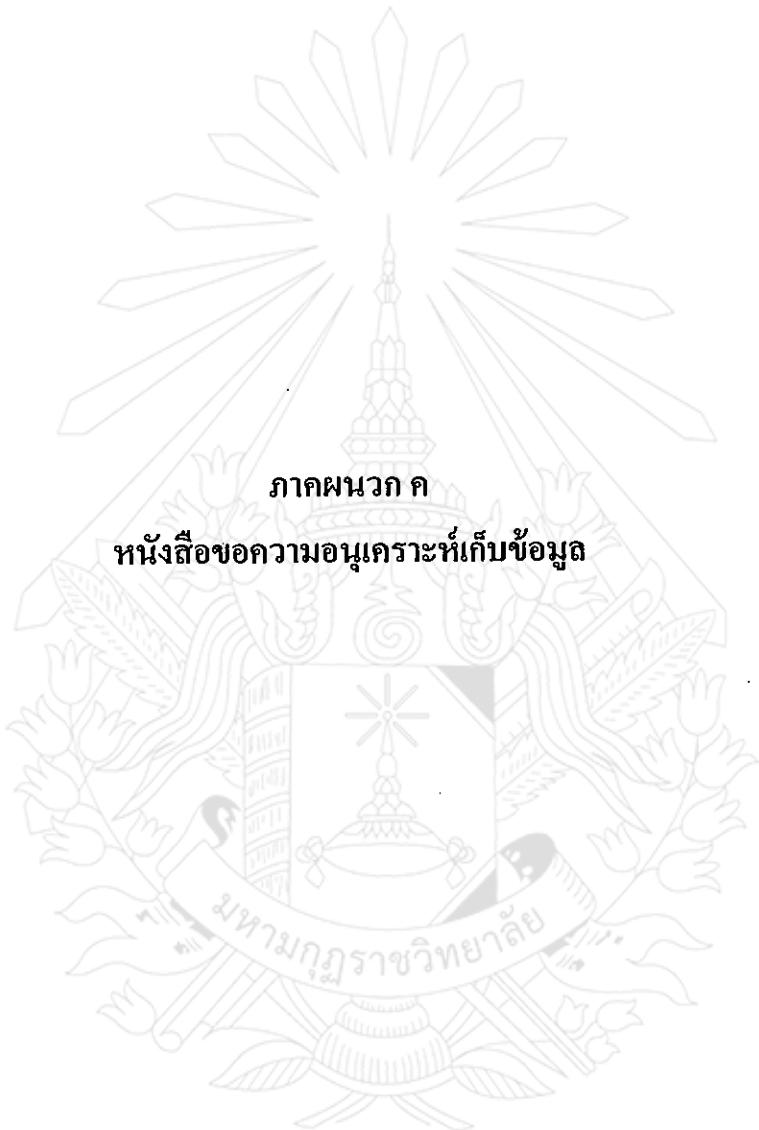
โทร. ๐-๗๖๒๕-๐๖๖๕-๕

พ.ศ.๒๕๕๘

(ดูรายละเอียด)

ผบก.สส.ศชต.

๑๓ ๑๖๖



ภาควิชา

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ଟୀ ଏକ ହଂତେ(ଟ.୫)/୦୯୬

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมารักษ์
หมู่ที่ ๕ ตำบลนาพรู อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐

២០ មករា ៤៩៩៨

เรื่อง ขอความอนเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้บังคับการกองบังคับการสืบสวนและสอบสวน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนครบาลจังหวัดชายแดนภาคใต้ สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๑๗ ชุด

ด้วย สิบตำรวจเอกหญิงอันน์ชัยญาณ ยาเข้า นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการรัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารานิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตรวจจับขยะแคนภายนอกได้ ตำบลสะเตง อําเภอเมือง จังหวัดยะลา (The Motivation in Work Performance of Police Officers in Police Performance Center, Sothern Border Provincial Police, Sateng Sub-district, Mueang District, Yala Province) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

อนึ่ง ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงเครื่องความร่วมมือมายั่งท่านได้อุ่นเคราะห์ให้ สิบตำรวจเอกหญิงอันน์ ชัยภาน ชาเข้า ได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน และแจกแบบสอบถามจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยต่อไป

จึงเจริญพรมารเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครุสิทธิธรรมากิริ๊ต.ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกกรราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมารักษ์

สำนักงานบัญชีฯ

ଟୋର.୦-୪୬୩୮୯-୦୯୬୫-୯

၁၆၃

พ.ศ.๗๗. ๒๕๓๘

(ଦୁଷ୍ଟି ଚାଲନାକାର)

ଫବ୍ରୀ.୨୦୧୮, ମାତ୍ରା.

2014 V. 54



ภาควิชา
แบบสอนตาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการใน จังหวัดยะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามดูคุณนี้จัดทำขึ้นเพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการใน จังหวัดยะลา ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบให้ครบถูกข้อคิดของท่านจะเป็นประโยชน์ ในการศึกษาวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนบริหารงานของศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

2. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการใน จังหวัดยะลา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการใน จังหวัดยะลา

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยค่ะ

สินตำรวจเอกหญิง อันน์ชัญญา ชาเยาะ

นักศึกษามปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหากรุณาธิราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. อายุ 18 - 28 ปี | <input type="checkbox"/> 2. อายุ 29 - 39 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. อายุ 40 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. อายุ 51 - 60 ปี |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษา/ปวช. | <input type="checkbox"/> 2. อนุปริญญา/ปวส. |
| <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 4. สูงกว่าปริญญาตรี |

4. ระดับชั้นยศ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ชั้นประทวน | <input type="checkbox"/> 2. ชั้นสัญญาบัตร |
|--|---|

5. สักษะงานที่ปฏิบัติ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. งานอำนวยการ/ธุรการ | <input type="checkbox"/> 2. งานป้องกันและปราบปราม |
| <input type="checkbox"/> 3. งานสืบสวนและสอบสวน | <input type="checkbox"/> 4. งานเก็บกู้วัสดุระเบิด (EOD) |

6. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 15,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 30,001 บาทขึ้นไป |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์

ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจของท่านตามความเป็นจริง
โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับคำชี้เชชเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จเพียงใด					
2. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพียงใด					
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาเพียงใด					
4. หน่วยงานของท่านได้แสดงความยินดีความสำเร็จกับท่าน เพียงใด					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจ การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพียงใด					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
6. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรย้ายแผนกงาน ได้เพียงใด					
7. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษา ต่อเพียงใด					
8. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้วยการฝึก อบรม และศึกษาคุณานเพียงใด					
9. ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีเพียงใด					
10. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการประเมิน ผลงานจากการปฏิบัติงานเพียงใด					

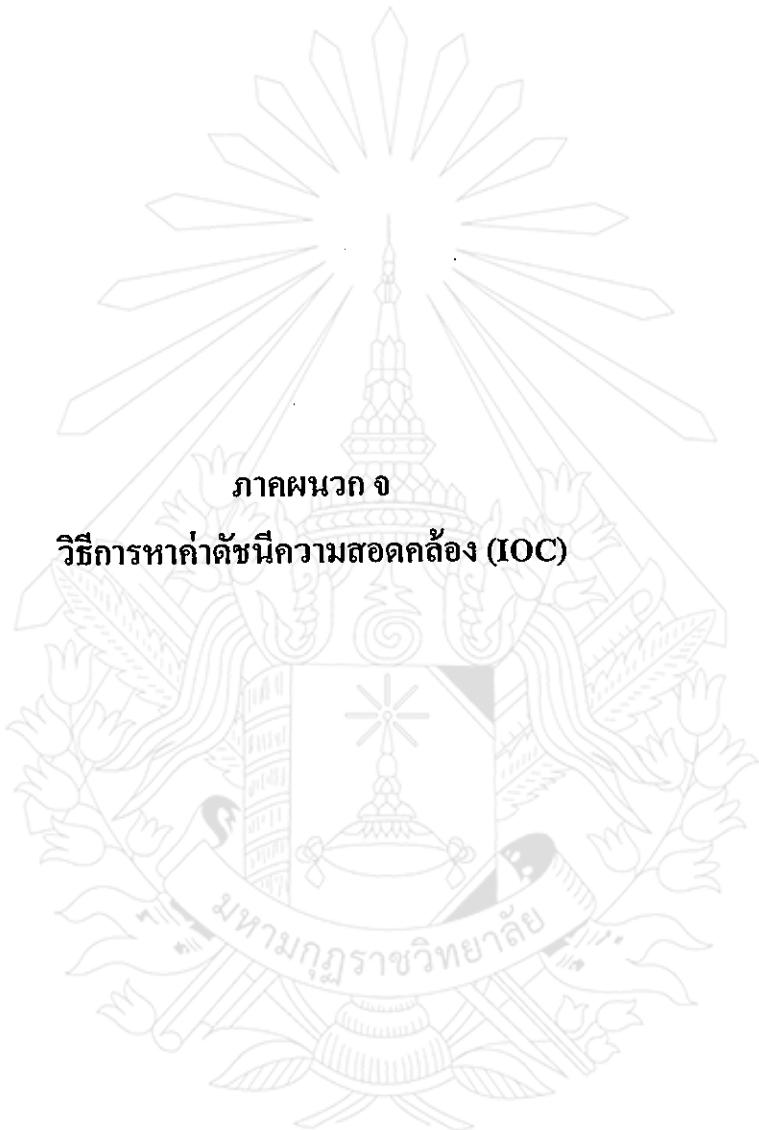
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มาก ที่สุด	มาก กลาง	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน					
11. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเพียงใด					
12. สถานที่ทำงานสะอาดใน การติดต่อประสานงานเพียงใด					
13. เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ครบถ้วนในการใช้งานเพียงใด					
14. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับบริมาณงานและจำนวน คนเพียงใด					
15. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องการอุปโภค บริโภคเพียงใด					
ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
16. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพียงใด					
17. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการร่วมงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงใด					
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนะ แนวทางในการแก้ไขปัญหาเพียงใด					
19. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและ porrong ดองกันเป็น อย่างดีเพียงใด					
20. หน่วยงานของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงใด					
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
21. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับคุณวุฒิที่รัฐสนับสนุน เพียงใด					
22. ในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการรองรับ ค่า เสี่ยงภัย เพียงใด					
23. หน่วยงานของท่านให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอก เวลาราชการเหมาะสมเพียงใด					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
24. สาหกรรมออมทรัพย์สำรวจให้ความช่วยเหลือ สวัสดิการใน ด้านต่าง ๆ เมนะสมเพียงใจ					
25. หน่วยงานของท่านมีข้าราชการ อาคารแฟลตเมนะสม เพียงใจ					



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. ด้านการยอมรับนับถือ	1. ด้านการยอมรับนับถือ
.....
.....
.....
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
.....
.....
.....
3. ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน	3. ด้านสภาพที่ทำงานสถานที่ทำงาน
.....
.....
.....
4. ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	4. ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
.....
.....
.....
5. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อภูมิ	5. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อภูมิ
.....
.....
.....



ภาควิชา
วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

จากการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC : Index of Item Objective Congruence)

จากผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC	การแปลผล
ด้านการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับคำชมเซยเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. หน่วยงานของท่านได้แสดงความยินดีความสำเร็จกับท่านเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ท่านได้รับความไว้วางใจ การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
6. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าข่ายแผนกงานได้เพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษาต่อเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้วยการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9. ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านสภาพการทำงานสถานที่ทำงาน					
11. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบร้อยเรียบเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อค่าถาม	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC	การแบ่งผล
12. สถานที่ทำงานสะดวกในการติดต่อประสานงานเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13. เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมครบถ้วนในการใช้งานเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
14. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนคนเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องการอุปโภคบริโภคเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
16. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
17. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและปrongองค์กันเป็นอย่างดีเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20. หน่วยงานของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
21. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับคุณวุฒิที่รัฐสนับสนุนเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22. ในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเหมาะสมกับค่าครองชีพค่าเสียภัย เพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
23. หน่วยงานของท่านให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเหมาะสมเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
24. สมควรยอมทรัพย์สำรวจให้ความช่วยเหลือสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เหมาะสมเพียงใด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาน	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC	การแปลผล
	+1	+1	+1	1	สมดุลลือง
25. หน่วยงานของท่านมีบ้านพัก อาคารแฟลตเหมาะสมเพียงใด					



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	: สิบคำราวงศ์หญิง อันน์ชัยาณ ชาเยะ
วัน/เดือน/ปีเกิด	: วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	: บ้านเลขที่ 439 หมู่ที่ 3 ถนนทำทีบงเรือ ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

การศึกษา

พ.ศ. 2548 : ปริญญาตรี คณะนิเทศศาสตร์บัณฑิต
(สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยคริสต์ปทุม
วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2548 - 2549 : นักประชาสัมพันธ์ สำนักเลขานุการกรม สำนักงานมาตรฐาน
ภัยรือและทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก
กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2550 - 2551 : นักประชาสัมพันธ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา
นครศรีธรรมราช อำเภอพรหมคีรี
จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2551 - 2553 : ครุอัตราจ้าง (ภาษาไทย) ฝ่ายประชาสัมพันธ์
โรงเรียนฯพารณ์ราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน : ข้าราชการตำรวจ (ฝ่ายอำนวยการ)
ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนิ้งหัวด้วยเคนภาคใต้
ถนนสุขยางค์ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	: สิบตำรวจเอกหญิง อันน์ชีญาน ชาเยะ
วัน/เดือน/ปีเกิด	: วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	: บ้านเลขที่ 439 หมู่ที่ 3 ถนนท่าเที่ยงเรือ ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

กานต์กานต์

พ.ศ. 2548 : ปริญญาตรี คณะนิเทศศาสตร์บัณฑิต
(สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยคริสต์ปุทุม
วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ประชุมการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2548 - 2549 : นักประชาสัมพันธ์ สำนักเลขานุการกรม สำนักงานมาตรฐานคุณภาพและทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2550 - 2551 : นักประชาสัมพันธ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา นครศรีธรรมราช อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2551 - 2553 : ครุอัตราจัง (ภาษาไทย) ฝ่ายประชาสัมพันธ์ โรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน : ข้าราชการตำรวจ (ฝ่ายอำนวยการ) ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจนักวิชาชญาณภาคใต้ ถนนสุขยาวงศ์ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา