

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์
ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
Motivational factors affecting the retention of police officers serving at the Forward
Operations Center of the Royal Thai Police in Mueang District, Yala Province

ศิริวิชญ์ พรหมบุญทอง¹ สนิท นาควัชร²

Sirawit Phromboonthong¹, Sirawit Phromboonthong²

¹ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author e-mail, 6724104421@rmail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการคงอยู่ในตำแหน่ง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในตำแหน่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ และเพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลและการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 298 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.67$, $SD=0.42$) และการคงอยู่ในตำแหน่ง ($\bar{X}=4.79$, $SD=0.33$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ในตำแหน่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จำนวนบุตรเป็นปัจจัยเดียวที่มีการคงอยู่ในตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 79.10 โดยปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) แนวทางที่ได้จากผลวิจัย แสดงให้เห็นว่าการดูแลทั้งปัจจัยในองค์กรและภายนอกองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการควบคู่กัน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่น ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่แรงจูงใจที่ยั่งยืนและการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพในระยะยาว

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การคงอยู่ในตำแหน่ง ข้าราชการตำรวจ

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine motivation and job retention, to compare job retention classified by personal factors, to investigate motivational factors influencing the retention of police officers, and to propose guidelines for personnel management and the development of appropriate motivational strategies for police officers. The sample consisted of 298 police officers assigned to the Forward Operations Center of the Royal Thai Police in Mueang District, Yala Province, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis. The research result found that; 1) police officers assigned to the Forward Operations Center of the Royal Thai Police in Mueang District, Yala Province demonstrated motivation toward work ($\bar{X}=4.67$, $SD=0.42$) and job retention ($\bar{X}=4.79$, $SD=0.33$) at the highest level overall; 2) the comparison of job retention classified by personal factors indicated that the number of children was the only factor that showed a statistically significant difference in job retention at the 0.05 level; 3) the analysis of motivational factors influencing job retention revealed that motivational factors accounted for 79.10% of the variance in job retention, with organizational factors exerting the strongest influence, followed by external environmental factors, both of which had a statistically significant effect; and 4) the guidelines derived from the research indicated that addressing both organizational and external factors concurrently is essential. Effective management should emphasize building trust, ensuring safety, and enhancing the quality of life of officers, which would lead to sustainable motivation and long-term retention of police officers in the southern border provinces.

Keywords : Motivation Job Retention Police Officers

บทนำ

จังหวัดยะลาเป็นหนึ่งในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส รวมทั้งบางอำเภอของจังหวัดสงขลา โดยพื้นที่ดังกล่าวมีบริบททางประวัติศาสตร์สังคม วัฒนธรรม และการเมืองการปกครองที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่นของประเทศ ความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา พื้นที่นี้เผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในลักษณะความรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับการก่อความไม่สงบและเหตุการณ์ด้านความมั่นคง ซึ่งสร้างผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาในระดับพื้นที่และระดับประเทศ (ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2565) ลักษณะพิเศษของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังสะท้อนผ่านโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างจากส่วนอื่นของประเทศ กล่าวคือประชาชนส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 75 นับถือศาสนาอิสลาม และใช้ภาษามลายูท้องถิ่นเป็นภาษาหลักในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2563: Yusuf & Taylor, 2011) ส่งผลให้พื้นที่ดังกล่าวมีความโดดเด่นด้านอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรม ในขณะที่ยิวกันกลับเผชิญความท้าทายด้านความมั่นคง เนื่องจากการสร้างสถานการณ์ความรุนแรงโดยกลุ่มผู้

ก่อความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินอย่างร้ายแรง อีกทั้งยังสร้างผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (อัปเดตสุโก ดินอะ, 2562)

ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า จัดตั้งขึ้นภายใต้การบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีภารกิจหลักในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและความมั่นคงของรัฐ ครอบคลุมถึงการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน และการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563) เขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ฯ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาสและ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอยะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย โดยมีข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่จำนวน 1,159 นาย ซึ่งต้องปฏิบัติงานท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบและเผชิญกับแรงกดดันด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจึงเป็นภารกิจที่มีความซับซ้อนและเสี่ยงสูง (ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า, 2564) ทั้งนี้ การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า ณ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการและสนับสนุนการปฏิบัติการด้านความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ดังกล่าวไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อ สุขภาวะทางร่างกาย จิตใจ และความเปราะบางของครอบครัว ซึ่งถือเป็นความท้าทายสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ในตำแหน่งของกำลังพล (สุชาติ แก้วกำเนิด, 2565)

ข้าราชการตำรวจเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่มีภารกิจสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม ดังนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจสามารถส่งผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ตลอดจนความทุ่มเทและการอุทิศตนเพื่อองค์กร (Robbins & Judge, 2019; สุชาติ แก้วกำเนิด, 2565) ในมิติของการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างและรักษากำลังพลให้คงอยู่ในตำแหน่งนับเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากการตัดสินใจของข้าราชการตำรวจว่าจะคงอยู่หรือย้ายออกจากพื้นที่ปฏิบัติการย่อมมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและเสถียรภาพด้านความมั่นคงในพื้นที่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจสามารถอธิบายได้ทั้งในด้านปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน และในด้านปัจจัยภายใน เช่น ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Herzberg, 1966; Vroom, 1964) โดยแรงจูงใจเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในตำแหน่งของกำลังพล จากประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563; ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า, 2564) อย่างไรก็ตาม ในแต่ละวาระการแต่งตั้งและโยกย้าย พบว่ามีข้าราชการตำรวจจำนวนมากประสงค์จะย้ายกลับภูมิลำเนาหรือไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงกว่า ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายด้านการสร้างแรงจูงใจและการรักษากำลังพลให้อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษดังกล่าวอย่างยั่งยืน (สุชาติ แก้วกำเนิด, 2565)

การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเนื่องจากการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรอย่างเหมาะสมจะช่วยรักษากำลังพลคุณภาพ ลดอัตราการโยกย้าย และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้าอำเภอเมือง จังหวัดยะลา เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างขวัญกำลังใจของกำลังพล

ข้อมูลจากการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากลยุทธ์การจัดการกำลังพลและการแก้ไขปัญหาการโยกย้ายบุคลากรในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้าอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
4. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลและการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 1,159 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน (Yamane, 1976) กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม เท่ากับ 0.05 และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน หลังจากได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐ โดยครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจทั้งด้านองค์การและด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนปัจจัยบริบทเฉพาะพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีลักษณะพิเศษด้านความมั่นคงและความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ เนื้อหาการศึกษามุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยไม่ครอบคลุมประเด็นด้านนโยบายความมั่นคงระดับชาติ หรือการบริหารกำลังพลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกเหนือจากบริบทของพื้นที่ศึกษา

3. ขอบเขตพื้นที่

การศึกษานี้จะศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่จังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลำดับชั้นยศ สถานภาพ และจำนวนบุตร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 2 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยบริบทในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ศึกษาข้อมูลปัจจัยบริบทในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 เป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2561) ในงานวิจัยนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.912

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ดังนี้

1. ผู้ศึกษาดำเนินการขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บังคับบัญชาศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย
2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา รวมทั้งสิ้นจำนวน 298 คน โดยผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจนครบ 298 คน และนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมประกอบคำบรรยาย
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจและการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของการคงอยู่ในตำแหน่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม พร้อมการเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสมมติฐานข้อที่ 3 วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจต่อการคงอยู่ในตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ

ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D = 0.42) เมื่อพิจารณาทางด้านมีดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.68, S.D = 0.43) โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับความชัดเจนของงานและความเหมาะสมกับความสามารถ (\bar{X} = 4.82, S.D = 0.39) ซึ่งเป็นข้อที่ได้คะแนนสูงสุด รองลงมา คือ สมดุลชีวิตและการทำงาน (\bar{X} = 4.78, S.D = 0.42) และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 4.76, S.D = 0.43)

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D = 0.43) โดยพบประเด็นสำคัญคือ ค่านิยมของสังคม มีอิทธิพลสูงสุด (\bar{X} = 4.81, S.D = 0.41) ข้อมูลข่าวสารจากสังคมรอบตัว (\bar{X} = 4.77, S.D = 0.51) และความมั่นคงทางสังคม (\bar{X} = 4.76, S.D = 0.47)

2. ผลปัจจัยบริบทในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของข้าราชการตำรวจ

ปัจจัยบริบทในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.64, S.D = 0.47) พิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่าเบี้ยเลี้ยง (\bar{X} = 4.72, S.D = 0.46) รองลงมาคือ สิทธิรับเวลาราชการทวีคูณ (\bar{X} = 4.64, S.D = 0.49) ค่าเสี่ยงภัย (\bar{X} = 4.60, S.D = 0.57) และข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) (\bar{X} = 4.58, S.D = 0.56)

3. ผลปัจจัยการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ

การคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลาอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.79, S.D = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความภาคภูมิใจและความผูกพันในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด (\bar{X} = 4.84, S.D = 0.37) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ในองค์กร ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงมาก (\bar{X} = 4.82, S.D = 0.39) ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ระยะยาว (\bar{X} = 4.78, S.D = 0.42) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 4.76, S.D = 0.43) โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม (\bar{X} = 4.74, S.D = 0.44)

4. ผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบสมมติฐานว่า ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลำดับชั้นยศ สถานภาพ และจำนวนบุตร จะมีระดับการคงอยู่ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

4.1 เพศ ผลการเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .143 > .05)

4.2 อายุ ผลการเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจำแนกตามอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .180 > .05)

4.3 ระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .417 > .05)

4.4 ประสบการณ์การทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .627 > .05)

4.5 ลำดับชั้นยศ ผลการเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจำแนกตามลำดับชั้นยศ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. = .344 > .05)

4.6 สถานภาพสมรส ผลการเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .474 > .05)

4.7 จำนวนบุตร ผลการเปรียบเทียบระดับการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจจำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .012 < .05)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ปัจจัย พบว่า มีเพียง “จำนวนบุตร” ปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อระดับการคงอยู่ในตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ยศ และสถานภาพ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการ

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ เมื่อพิจารณาทีละตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เชิงมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .586 และมีค่าสัมประสิทธิ์ไม่มาตรฐาน (B) เท่ากับ .455 ($t = 7.354$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่สูงที่สุดในโมเดล แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจมากที่สุด ในบรรดาปัจจัยแรงจูงใจทั้งสองด้าน หมายความว่า หากข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์การ เช่น โอกาสความก้าวหน้า การได้รับสวัสดิการ การปฏิบัติที่เป็นธรรม ความสมดุลของชีวิต และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งเดิมอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์เชิงมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .315 และค่าสัมประสิทธิ์ไม่มาตรฐาน (B) เท่ากับ .240 ($t = 3.947$, Sig. = .000) แม้อิทธิพลน้อยกว่าปัจจัยด้านองค์การ แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลและการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อข้าราชการตำรวจ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมุ่งเน้นการบริหารงานที่โปร่งใสและยุติธรรม การประเมินผลที่ชัดเจน การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสม ควบคู่กับการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง การยกระดับมาตรการรักษาความปลอดภัย และการดูแลคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่และครอบครัว รวมถึงสภาพแวดล้อมของชุมชนรอบพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป แนวทางที่ได้จากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า การดูแลทั้งปัจจัยในองค์กรและภายนอกองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการควบคู่กัน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่น ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่แรงจูงใจที่ยั่งยืนและการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพในระยะยาว

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ปัจจัยบริบทในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลาอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การเปรียบเทียบการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ปัจจัย พบว่า มีเพียง “จำนวนบุตร” ปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อระดับการคงอยู่ในตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ยศ และสถานภาพ ไม่มีผลทางสถิติ

5. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 79.10 เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เชิงมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .586 และมีค่าสัมประสิทธิ์ไม่มาตรฐาน (B) เท่ากับ .455 ($t = 7.354$, $Sig. = .000$) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่สูงที่สุดในโมเดล แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจมากที่สุดในบรรดาปัจจัยแรงจูงใจทั้งสองด้าน

6. แนวทางการบริหารงานบุคคลและการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมต่อข้าราชการตำรวจ การดูแลทั้งปัจจัยในองค์กรและภายนอกองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการควบคู่กัน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่น ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่แรงจูงใจที่ยั่งยืนและการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษามีการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อม ความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจในพื้นที่พิเศษที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงและข้อจำกัด ผลลัพธ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าทั้งปัจจัยภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีเสถียรภาพทางด้านจิตใจ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ที่อธิบายว่า ปัจจัยกระตุ้น เช่น ความสำเร็จ ความท้าทายของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจเชิงบวก การจัดงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของเจ้าหน้าที่จึงเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้รับคะแนนสูงเช่นกัน ยังสะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนกันภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรณฤทธิ์ ลิขฉนังคุ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายในงาน ด้านความต้องการสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมากที่สุดแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจสูงในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน รวมถึงการได้รับแรงสนับสนุนจากหลายปัจจัยที่เอื้อต่อการคงอยู่ในพื้นที่พิเศษอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1966) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านจิตใจและความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น ความภาคภูมิใจในงานและความผูกพัน เป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้บุคลากรต้องการคงอยู่และมีความตั้งใจสูงในการทำงาน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความภาคภูมิใจและความผูกพันในงาน มีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนว่าความรู้สึกผูกพันต่อพื้นที่ ความสำคัญของภารกิจ และการตระหนักถึงคุณค่าของงาน เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการคงอยู่ในตำแหน่ง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของ Maslow (1954) ที่กล่าวว่าเมื่อความต้องการด้านความ

ปลอดภัยและความมั่นคงได้รับการตอบสนอง บุคลากรจะสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ สำหรับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแม้ยังมีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่ง แต่เป็นปัจจัยรองเมื่อเทียบกับความผูกพันและความสัมพันธ์ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา วงศ์สุทธิธรรม (2563) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการคงอยู่สูงสุดในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความต้องการอยู่ในบริษัทฯ ส่วนข้อที่มีการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก คือ ท่านวางแผนที่จะเปลี่ยนงานจากบริษัทฯ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล พิพัฒนนวงศ์ (2565) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เจเนอเรชั่น Z กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เจเนอเรชั่น Z กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 7 พบว่า จำนวนบุตร เป็นปัจจัยเดียวที่มีผลต่อระดับการคงอยู่ในตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ยศ และสถานภาพสมรส แม้บางกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงหรือต่ำ แต่ไม่ได้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ข้าราชการตำรวจกลุ่มที่มีบุตรมากกว่า 2 คนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และกลุ่มที่มีบุตร 2 คนต่ำที่สุด จำนวนบุตรเป็นปัจจัยเดียวที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. = .012 < .05) ภาวะครอบครัวและความจำเป็นในการสร้างรายได้ที่มั่นคงมีผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ในตำแหน่งสูงขึ้น

4. ผลปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจทั้งสองด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ โดยปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .586, B = .455, t = 7.354, Sig. = .000) ซึ่งสะท้อนว่า การสนับสนุนจากองค์การและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความตั้งใจคงอยู่ในตำแหน่ง องค์ประกอบสำคัญของปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1966) ที่ระบุว่า ปัจจัยจูงใจหลักมาจากองค์ประกอบภายในงานและองค์การ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทวดี อุณหะมัยและกฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ($\beta = 0.503$) และการไม่หวังค่าตอบแทน ($\beta = 0.309$) ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวรรณ เทศงามถ้วน (2563) แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อความคงอยู่ในงาน โดยรวมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 85.2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา พบว่า ควรพัฒนาระบบการบริหารภายในองค์กรให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม สนับสนุนสวัสดิการ ความสมดุลชีวิตกับงาน การพัฒนาศักยภาพ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่ง เช่น ภาระครอบครัว โดยพิจารณาสวัสดิการที่เหมาะสม ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียม สุดท้าย ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจด้านองค์การเป็นหลัก และเสริมด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อส่งเสริมความมั่นคงและความตั้งใจคงอยู่ในตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการส่วนหน้า อำเภอเมือง จังหวัดยะลา งานวิจัยต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยัง หน่วยงานอื่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ และอาจรวมถึง พื้นที่ปฏิบัติงานเสี่ยงสูงอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและปัจจัยการคงอยู่ในตำแหน่งในบริบทที่หลากหลาย
2. ควรพิจารณาปัจจัยเชิงบริบท เช่น ค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรมท้องถิ่น การสนับสนุนจากชุมชนและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและความคงอยู่ในตำแหน่ง เพื่อผลการศึกษาที่ครอบคลุมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล พิพัฒน์นุวงศ์. (2565). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เจเนอเรชั่น Z กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวรรณ เทศงามถ้วน (2563). แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นันทวี อุ่นละมัยและกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(3), 126–138. สืบค้น จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244022>
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ปณิตา นิรมลและนันธิดา อนันตชัย. (2563). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 46 (2) ,190-239
- รณฤทธิ์ ลิขณนังคุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการท างานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตนา วงศ์สุทธิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2568, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961021.pdf>

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2563). *ภาษาและวัฒนธรรมมลายูถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2565). *รายงานสถานการณ์ความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*.
ยะลา: ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้.
- ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า. (2564). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี*. ยะลา: ศูนย์ปฏิบัติการ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สุชาติ แก้วกำเนิด. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ความเสี่ยงสูง*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2565). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อับดุลสุโก ดินอะ. (2562). *ความรุนแรงและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้*.
ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุษณีย์ รongพิณิจ. (2555). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- Herzberg, F. (1966). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Yusuf, I., & Taylor, J. (2011). *Minority identity and cultural politics in southern Thailand*. *Journal of Southeast Asian Studies*, 42(3), 457–480.