

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล
ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

Factors Affecting Performance Efficiency among Sub-district Protection unit, under the
unrest Situation in Southern Border provinces : A Case study of Panare District, Pattani
Province

อิสรา สันคুম

Isara Sankhum

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

Abstract

The objectives of this research are twofold: 1) to examine the factors performance efficiency of the Subdistrict Protection Unit and 2) to conduct a comparative analysis of their operational effectiveness categorized by demographic profiles. The study population comprises 185 personnel from five Subdistrict Protection Unit under the jurisdiction of the Panare District Administration Office, Pattani Province. A sample size of 127 participants was determined using the Taro Yamane formula. Data collection was conducted via a structured questionnaire. Statistical analysis was performed using Descriptive Statistics (Mean and Standard Deviation) and Inferential Statistics to test the hypotheses. This included Independent Samples t-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) to identify significant differences across demographic variables. Where statistical significance was observed, Fisher's Least Significant Difference (LSD) was applied for post-hoc pair-wise comparisons. All data processing was executed through the IBM SPSS Statistics software suite. The findings of this study are as follows : 1. Regarding the comparison of operational efficiency based on demographic profiles, it was found that differences in age, duration of service within the Southern Border Provinces, and religion resulted in statistically significant differences in the operational efficiency of the Subdistrict Protection Unit in Panare District, Pattani Province. 2. In terms of the impact of operational determinants, the results indicated that the seven studied factors collectively accounted for 73.2% of the variance in operational efficiency. The remaining 26.8% was attributed to other factors not included in this study. Upon individual

analysis, security of life and property, work environment, and nature of work were found to have a statistically significant influence on the operational efficiency of the Subdistrict Protection Unit in Panare District, Pattani Province.

Keywords: The operational effectiveness of the protection team.; Performing duties in the three southern border provinces.; In terms of security and safety of life and property.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของชุดคุ้มครองตำบล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบลโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ทำการศึกษานี้ คือ กำลังพลชุดคุ้มครองตำบลในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 5 แห่ง มีกำลังพลแต่ละแห่ง จำนวน 37 คน รวมประชากร 185 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Tayamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (statistical product and service solution) ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศาสนา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ปัจจัยการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ได้ถึง 73.2% ส่วนอีก 26.8% เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษา เมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครอง; การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้; ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

บทนำ

กระทรวงมหาดไทยเป็นส่วนราชการหลักที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการรับใช้ประชาชนตาม ปณิธาน “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” มาโดยตลอด มีเจ้าหน้าที่เป็นข้าราชการประจำอยู่ทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาคทำหน้าที่ปฏิบัติราชการตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ซึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทยนั้น ยังมีกำลังหลักอีกส่วนหนึ่ง ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญมากคือ “กองบัญชาการกองอาสา

รักษาดินแดน” ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 นับแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 (พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน, 2497) โดยมีกำลังสำคัญ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในทุกจังหวัด/ อำเภอ/ กิ่งอำเภอ ทั่วประเทศ โดยมีหลักการสำคัญเพื่อให้มีกำลังสำรองไว้ช่วยเหลือประชาชนและประเทศชาติทั้งในยามปกติและยามสงคราม สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เป็นอาสาสมัครที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มี 3 ประเภท คือ ประเภทสำรอง ประเภทประจำกอง ประเภทกองหนุน มีภารกิจสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะภารกิจตามบทบาทหน้าที่ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 สมาชิก อส. จะต้องร่วมมือช่วยเหลือและจะต้องได้รับการศึกษาอบรม เพื่อให้มีความรู้ในการที่จะป้องกันตนเองและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและจัดตั้งหน่วยบังคับบัญชาเตรียมไว้ตั้งแต่เวลาปกติ โดยอยู่บนยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยภายในและการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนหรือ สมาชิก อส. ถือเป็นหน่วยกำลังหลักอีกหน่วยหนึ่งของ ฝ่ายปกครองในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการบูรณาการการบริหารราชการในระดับพื้นที่นอกเหนือจาก ปลัดอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เป็นหน่วยกำลังภาคประชาชน ที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 โดยให้กองอาสารักษาดินแดนเป็นองค์การในสังกัด กระทรวงมหาดไทย อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย หน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตามที่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของกองอาสารักษาดินแดนตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 ประกอบด้วย 1) บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึก 2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ 3) รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม 4) ป้องกันจลาจล สดับตรับฟัง และการข่าว 5) ทำการช่วยเหลือความสะดกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและตัดทอนกำลังข้าศึก 6) เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็นการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในฐานะฝ่ายปกครองได้ปรากฏข่าวตามหนังสือต่าง ๆ มากมาย การทำงานของฝ่ายปกครองนั้นบุคคลากรหลายฝ่ายที่บูรณาการการทำงานร่วมกันแต่บุคคลากรที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งนั้น คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ที่คอยเป็นกำลังสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ ตามลักษณะงานที่มีความแตกต่าง

นโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมา หน่วยงานราชการและทุกภาคส่วนมีความพยายามร่วมมือ ในการที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (คสช.) มีประกาศฉบับที่ 98/2557 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2557 เรื่อง การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนดให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานด้านความมั่นคง เสริมสร้างศักยภาพขีดความสามารถ และประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ เป้าหมาย เร่งรัดการดำเนินการป้องกันและแก้ปัญหาภัยแทรกซ้อน ดำเนินการลดพื้นที่เขตอิทธิพลของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง และคุ้มครองหรือเฝ้าระวังความปลอดภัยของประชาชน และเป้าหมายอ่อนแอ เพื่อลดความเสี่ยงจากการก่อเหตุความไม่สงบในพื้นที่ (ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 98/2557, 2557) จึงมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและหมู่บ้าน

การจัดตั้งชุดคุ้มครองตำบล (ชคต.) เริ่มต้นแห่งแรกที่อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา เมื่อปี พ.ศ. 2550 สมัยนายจ่านิว เหมือนดำ นายอำเภอสุโขทัยขณะนั้น มีดำริให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนออกปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ตำบลต่าง ๆ เมื่อได้มีการปฏิบัติภารกิจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมีเสียงตอบรับและได้รับ ความไว

วางใจจากประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ทำให้กรมการปกครองมีคำสั่งจัดตั้งชุดคุ้มครองตำบลขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนใต้และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา(จะนะ เทพา นาทวี ละม้าย้อย) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ “กำลังประจำถิ่น” ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการสร้างเครือข่ายในหมู่บ้าน/ตำบลและปฏิบัติงานในพื้นที่ภายใต้แนวคิด “ไม่มีใครรู้จักคนและพื้นที่ ดีกว่าคนในพื้นที่” (พิรลรัตน์ รุ่งสาย และสร้อยณี อุเส็นยาง, 2565) ในปี 2556 จัดตั้งชุดคุ้มครองตำบลไปทั้งสิ้น 106 แห่ง จนถึงขณะนี้ประมาณ 200 กว่าแห่ง จากตำบลทั้งหมด 282 ตำบลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี กับ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา โดยกระทรวงมหาดไทย ได้จัดกำลังอาสารักษาดินแดน (อส.) ประมาณ 2,600 อัตราเข้าไปเสริม โดยร่วมกับกำลังชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) กำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.)

ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าชุดคุ้มครองตำบล สังกัดอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี เพื่อต้องการทราบว่าชุดคุ้มครองตำบลในพื้นที่อำเภอปะนาเระมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข ให้ชุดคุ้มครองตำบลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของชุดคุ้มครองตำบล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบลโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคล

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษา อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ กำลังพลชุดคุ้มครองตำบล ในสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 5 แห่ง

ขอบเขตด้านพื้นที่

เพื่อให้การวิจัยมีการจำกัดวงการศึกษาให้เฉพาะเจาะจงและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตด้านพื้นที่โดยจะจัดเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างชุดคุ้มครองตำบลในพื้นที่อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน 1 กันยายน 2568 – 31 มกราคม 2569

ทบทวนวรรณกรรม

คำว่าประสิทธิภาพ เป็นคำศัพท์ที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะ เป็นวงการบริหารธุรกิจและราชการ ความหมายของคำนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกรงาน และคำว่าปฏิบัติ หมายถึงการดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณิบัติรับใช้ อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ดังนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 อ้างอิงใน ธนภรณ์ พรหมฉาย, 2565) ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผล งานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัด ประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือ ผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึง

ด้วยสถานการณ์ความขัดแย้งและความรุนแรงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ก่อให้เกิดความไม่สงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความสับสนในหมู่ประชาชนทั่วประเทศ สร้างความบอบช้ำแก่สังคม และเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างรุนแรง

การใช้ความรุนแรงที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องเป็นผลมาจากคนกลุ่มหนึ่งซึ่งมีอุดมการณ์แตกต่างจากรัฐ มีความรู้สึกคับแค้นใจ และรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการดำเนินการของภาครัฐ จึงนำมาเป็นเงื่อนไขขยายผลและต่อสู้ด้วยการใช้ความรุนแรง ส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศ ความกลัว ความไม่ไว้วางใจระหว่างรัฐกับประชาชนและประชาชนกับประชาชน รวมทั้งยังส่งผลกระทบต่อทางตรงและทางอ้อมต่อการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ความไม่เข้าใจและไม่เห็นคุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างแท้จริงของคนบางกลุ่ม ยังคงถูกใช้เป็นเงื่อนไขการสร้างความชอบธรรมในการก่อเหตุรุนแรงส่งผลให้ประชาชนมีความหวาดระแวง และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐบางคน ในขณะที่การพัฒนาพื้นที่ทั้งในเรื่องของการพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต สังคมและการศึกษา ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่ รวมถึงการบริหารจัดการของภาครัฐที่ขาดเอกภาพการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดสถานการณ์ความรุนแรงและความไม่สงบดังกล่าว

เน้นการเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจะดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ 2563 เป็นต้นไป ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีการปรับลดกำลังทหารหลัก เพิ่มกำลังประจำถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบงานด้านความมั่นคงมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ตำบล/หมู่บ้าน และชุมชน รวมทั้งหน่วยงานฝ่ายทหาร คือ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า จะค่อย ๆ ททยอยส่งมอบภารกิจให้กับหน่วยงานปกติรับผิดชอบ โดยหน่วยงานฝ่ายทหารจะทำหน้าที่สนับสนุน

หลักการสำคัญในการจัดตั้งกองอาสารักษาดินแดนคือ เพื่อให้มีกำลังสำรองไว้คอยช่วยเหลือประเทศชาติ และประชาชน ทั้งยามสงครามและยามปกติ โดยรับสมัครจากราษฎร ที่อาสาและสมัครใจเข้ามา เนื่องจากในสมัยโบราณ เมื่อบ้านเมืองเกิดสงคราม ประชาชนที่ไม่ใช่ทหารจะร่วมกันต่อสู้เพื่อรักษาแผ่นดิน เช่น ตึกบางระจัน จากนั้นได้มีการนำแนวคิดจากต่างประเทศมาใช้หลังจากมีการจัดตั้งกองเสือป่าขึ้นในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจและทหาร กองอาสารักษาดินแดนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่คอยสนับสนุนและปฏิบัติภารกิจร่วมกับตำรวจและทหาร เป็นกองกำลัง กึ่งทหารและกองกำลัง ฝ่ายพลเรือน มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตาม

พระราชบัญญัติ กองอาสารักษาดินแดน พุทธศักราช 2497 หมวด 1 มาตรา 4 มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน หลักการสำคัญในการจัดตั้งคือ เมื่อถึงยามสงครามหรือยามบ้านเมืองปกติ จะได้มีกำลังสำรองเพื่อช่วยเหลือประชาชนและประเทศชาติโดยรับสมัครจากราษฎรที่อาสาและสมัครใจเข้ามาเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กองอาสารักษาดินแดนแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนกลาง คือ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน กรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค ได้แก่ กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดทุกจังหวัดและกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทุกอำเภอ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจาก กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนของแต่ละจังหวัด (พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน, 2497) ในด้านหน้าที่นั้น ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พุทธศักราช 2497 หมวด 2 มาตรา 16 ให้ดำเนินการบรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึก ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม ป้องกันจرائم สดับตรับฟังและรายงานข่าว ทำการช่วยให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและตัดทอนกำลังข้าศึก เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น (พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน, 2497)

การจัดตั้งชุดคุ้มครองตำบล (ชคต.) เริ่มต้นแห่งแรกที่อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา เมื่อปี พ.ศ. 2550 สมัยนายจำนัล เหมือนดำ นายอำเภอสุโขทัยขณะนั้น มีตำรวจอาสาสมัครกองอาสารักษาดินแดนออกปฏิบัติหน้าที่พื้นที่ตำบลต่าง ๆ เมื่อได้มีการปฏิบัติภารกิจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมีเสียงตอบรับและได้รับ ความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ทำให้กรมการปกครองมีคำสั่งจัดตั้งชุดคุ้มครองตำบลขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา(จะนะ เทพา นาทวี สะบ้าย้อย) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ “กำลังประจำถิ่น” ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ตองปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการสร้างเครือข่ายใน หมู่บ้าน/ตำบลและปฏิบัติงานในพื้นที่ภายใต้แนวคิด “ไม่มีใครรู้จักคนและพื้นที่ ดีกว่าคนในพื้นที่” (พิรรัตน รุ่งสาย และสร้อยณี อุสินยาง, 2565) จนถึงขณะนี้มีการจัดตั้งชุดคุ้มครองตำบลไปทั้งสิ้นประมาณ 200 กว่าแห่ง จากตำบลทั้งหมด 282 ตำบลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี กับ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา โดยกระทรวงมหาดไทยได้จัดกำลังอาสารักษาดินแดน (อส.) ประมาณ 2,600 อัตราเข้าไปเสริม โดยร่วมกับกำลังชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) กำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.) โดยชุดคุ้มครองตำบล 1 ชุด มีกำลังพลจำนวนประมาณ 37 นาย ปัจจุบันอยู่ภายใต้การดูแลของศูนย์ปฏิบัติการอำเภอ (ศปภ.อำเภอ) มีกรมการปกครองเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณส่วนหนึ่ง กับอีกส่วนหนึ่งของบประมาณกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า (กอ.รมน.ภาค 4 สน.)

ชุดคุ้มครองตำบล (ชคต.) มีแนวความคิดมาจากการพัฒนาองกำลังประจำถิ่น ประกอบด้วย สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปลูกฝังอุดมการณ์ในการรักษาดีรักรแผ่นดินเกิด เสริมสร้างความเข้มแข็งในการดูแลพื้นที่ของตนเองให้เกิดความสงบสุขเพราะ เข้าใจปัญหา คู่เนคกับภูมิประเทศและวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ของตนเป็นอย่างดี ในระยะเริ่มต้นนั้นรัฐเริ่มเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยกำลังที่มีขนาดเล็กที่สุด เรียกว่า ชุดคุ้มครองหมู่บ้าน (ชคบ.) โดยมีกำลังพลของกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เข้าไปเป็นที่พึ่งในช่วงแรก ต่อมาเกิดการขยายพื้นที่รับผิดชอบของชุดคุ้มครองหมู่บ้าน (ชคบ.) มากขึ้น ประกอบกับเหตุการณ์ความรุนแรงเริ่มน้อยลง กรมการปกครองจึงร่วมกับ กอ.รมน.ภาค 4 ปรับแผนการใช้กำลังโดยจัดตั้ง ชุดคุ้มครองตำบล (ชคต.) เข้ามาแทนที่และรับผิดชอบดูแลพื้นที่มากขึ้น โดยชุดคุ้มครองตำบล(ชคต.) มีภารกิจหน้าที่สนับสนุนงานรักษาความสงบเรียบร้อยและ

ความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา(จะนา เทพา สะบ้าย้อย นาทวี) โดยมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตำบล จัดชุดลาดตระเวนเส้นทาง การตั้งจุดตรวจ/จุดสกัด การรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ ครู นักเรียน พระสงฆ์ และกลุ่มเปราะบางที่เสี่ยงต่อการถูกลอบทำร้าย พร้อมกับดำเนินภารกิจตามยุทธศาสตร์ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา กับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พีรลรัตน รุ่งสาย และสร้อยณี อุเสินยาง, 2565) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์พระราชทานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จชต.) ที่มีปัญหายืดเยื้อมายาวนาน ยุทธศาสตร์พระราชทานนี้ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณที่มีต่อหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทุกรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศต่างได้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ควบคู่กับหลักการการเมืองนำการทหาร รวมทั้งใช้แนวทางสันติวิธีเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยศึกษาโดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาเชิงสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธี การประเมินโดยใช้แบบประเมินให้ผู้ถูกประเมินตอบด้วยตนเอง (self-report measure of stress) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ เป็นข้อคำถามซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ภูมิลำเนา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ และศาสนา ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษา อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์จากนายอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ในฐานะผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอปะนาเระ ที่ 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับบุคลากรชุดคุ้มครองตำบลทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ ชุดคุ้มครองตำบลน้ำบ่อ ชุดคุ้มครองตำบลคอกกระบือ ชุดคุ้มครองตำบลท่าข้าม ชุดคุ้มครองตำบลบ้านนอก และชุดคุ้มครองตำบลดอน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม 2. ลงพื้นที่เก็บข้อมูลส่งแบบสอบถามไปยังชุดคุ้มครองตำบลทั้ง 5 ชุด โดยแยกเป็นรายชุดคุ้มครองตำบล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากที่สุด 3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน ดำเนินการตรวจความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ SPSS (statistical product and service solution)

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 2 ทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นรายข้อมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในรอบที่ 3 และนำคำตอบในแบบสอบถามรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานฐานนิยมค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์จากนั้นนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาพิจารณาทิศทางของแนวโน้มที่เป็นภาพอนาคตต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษา อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน มีขั้นตอนดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.96	.540	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.07	.522	มาก
3. หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน	4.14	.515	มาก
4. ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.09	.570	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของหน่วย	3.93	.681	มาก
รวม	4.04	0.440	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .515 รองลงมาคือ ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .570 งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .522 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .540 ท่านมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของหน่วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .681 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน	3.98	.642	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งาน	3.61	.968	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าสถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.99	.740	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าสถานที่ตั้งของหน่วยและขนาดพื้นที่ มีความเหมาะสมและสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.07	.768	มาก
5. ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน	4.09	.655	มาก
รวม	3.95	0.637	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637 เมื่อพิจารณารายชื่อ ข้อที่มากที่สุดคือ ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .655 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพที่จัดของหน่วยและขนาดพื้นที่ มีความเหมาะสมและสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .768 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ย 3.99 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .740 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของงานมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642 และท่านรู้สึกว่ามีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ และพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 3.61 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .968

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข	4.17	.546	มาก
2. เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มักจะได้รับการช่วยเหลือ	4.13	.510	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.10	.653	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	4.20	.647	มาก
5. หากเกิดปัญหาในงานของท่านผู้บังคับบัญชามีคำแนะนำให้เป็นอย่างดี	4.23	.593	มากที่สุด
6. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.04	.647	มาก
7. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษา คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	3.92	.650	มาก
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภารกิจของหน่วยประสบความสำเร็จ	4.08	.612	มาก
รวม	4.11	0.458	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.458 เมื่อพิจารณารายชื่อ ข้อที่มากที่สุดคือ หากเกิดปัญหาในงานของท่านผู้บังคับบัญชามีคำแนะนำให้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.23 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .593 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .647 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข มีค่าเฉลี่ย 4.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .546 เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มักจะได้รับการช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย 4.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .510 ท่านได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.10 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .653 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภารกิจของหน่วยประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.08 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .612 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .647 และเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษา คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.92 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .650 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของชุดคุ้มครองตำบล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบลโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศาสนา แตกต่างกันไป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลโดยแบ่งเป็นประเด็นตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศาสนา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากอายุและระยะเวลาในพื้นที่เป็นตัวบอกได้ถึงทักษะวัฒนธรรมและความเชี่ยวชาญในพื้นที่ ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานย่อมมีความคุ้นเคยกับเครือข่ายข่าวสารและยุทธวิธีในพื้นที่ เฉพาะอย่างปะนาเระได้ดีกว่า นอกจากนี้การที่ศาสนาส่งผลต่างกัน แสดงให้เห็นว่าในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การเข้าใจหลักศาสนาและการเข้าถึงมวลชนโดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับพื้นที่ มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล (ชรบ./ชคต.) สอดคล้องกับ ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีเพียงด้านแผนกงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ได้ถึง 73.2% ส่วนอีก 26.8% เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษา เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากเมื่อเจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยและมีสวัสดิการรองรับที่ชัดเจน จะส่งผลโดยตรงต่อความทุ่มเทในการทำงาน และนอกจากนี้พื้นที่ปะนาเระเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ สัมผัสสนุน ที่พักสายตรวจ หากมีความพร้อม จะช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ ศรายุทธ์ พาละเอ็น (2568) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนันทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้การศึกษาวินิจฉัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001

สรุปผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 อายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และอายุ 21-30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่รายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 92.1 รองลงมา คือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ถัดมา 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และน้อยที่สุด 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ภูมิลำเนาเดิมก่อนนมปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ส่วนใหญ่ เป็นคนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 96.1 ส่วนไม่ได้เป็นคนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่ สมรส จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาคือ โสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ด้านระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่คือสมาชิก(สมาชิก, ตรี, โท, เอก) จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ นายหมู่(ตรี, โท, เอก, ใหญ่) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และนายหมวด(ตรี, โท, เอก) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่ คือ 6 – 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาคือ 11 – 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ถัดมา 16 – 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ ในด้านศาสนา ส่วนใหญ่อิสลาม จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือ พุทธ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ท่านหรือบุคคลในครอบครัวเคยเผชิญเหตุการณ์หรือได้รับผลกระทบจากความไม่สงบในพื้นที่หรือไม่ ไม่เคย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 และเคย มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มีความเต็มใจ มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือมีความเต็มใจมาก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 จากการปฏิบัติหน้าที่ท่านมีความผูกพันในพื้นที่ที่มากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มีความผูกพันมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาคือ มาก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

2. ปัจจัยการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .420 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .458 รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจและการเมืองในพื้นที่อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ย 4.10 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .659 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .440 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .637 ด้านสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ย 3.96 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .493 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ย 3.91 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .456 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .603 ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.08 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .422 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มากที่สุดคือด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.15 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .463 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .483 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.04 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .449 ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศาสนา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัจจัยการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ได้ถึง 73.2% ส่วนอีก 26.8% เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษา เมื่อพิจารณารายปัจจัย ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดคุ้มครองตำบล อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การจัดระบบที่เสี่ยง ควรให้เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานในพื้นที่เสี่ยงสูง เป็นพี่เลี้ยงแก่เจ้าหน้าที่ใหม่ เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านภูมิสังคมและเทคนิคการปฏิบัติภารกิจในพื้นที่

2 เสริมสร้างความปลอดภัยและสวัสดิการ เนื่องจากด้านความปลอดภัยส่งผลต่อประสิทธิภาพอย่างมาก หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพ เลือกรองเท้า, ระบบสื่อสาร และมีระบบประกันภัยที่สร้างความอุ่นใจให้แก่ครอบครัว

3 ควรมีการอบรมทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้กับเจ้าหน้าที่ที่นับถือศาสนาต่างกัน เพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ได้อย่างไร้รอยต่อ

4 พัฒนารูปแบบปฏิบัติการให้มีความมั่นคงแข็งแรงและมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อลดความเหนื่อยล้าสะสมของเจ้าหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ อีก 26.8% ที่งานวิจัยนี้ยังไม่ได้ครอบคลุม เช่น ภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้าน หรือการสนับสนุนจากคนในชุมชน เป็นต้น

2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ที่มีสถานการณ์ความไม่สงบในระดับที่ต่างกัน เช่น พื้นที่สีแดงกับพื้นที่สีเขียว เพื่อดูว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในระดับที่ต่างกันอย่างไร

3 ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเครียดสะสมและภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่ชุดคุ้มครองตำบล ซึ่งอาจเป็นตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพระยะยาว

References

- กรวิกา มีสามเสน.; และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 228–241.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข.; และปริญญ์ ศุภรีเชตร. (2564). ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 96–110.

- กัลป์กร สิทธิวงษ์. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศาลแขวง นครสวรรค์. หลักสูตรผู้อำนวยการระดับต้น รุ่นที่ 10. วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม. สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.**
- แคทลียา รักนุ้ย. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง จังหวัด ตรัง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- ธัญญารัตน์ สาลิกา.(2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.**
- ธีระสา อยุธยา. (2565). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 98/2567 เรื่องการแก้ไขปัญหายาเสพติดภาคใต้. (2557, 30 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 131 ตอนพิเศษ 143 ง. หน้า 1-4.**
- พรณิดา คำนา. (2564). **ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2): 185-200.**
- พระราชบัญญัติ การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551. (2551, 27 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 39 ก. หน้า 33-44.**
- พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พุทธศักราช 2497. (2497, 10 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 71 ตอนที่ 14. หน้า 285-296.**
- พิริรัตน์ รุ่งสาย.; และสรุณี อุเสินยาง. (2565, มีนาคม-เมษายน). **การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถสมาชิก กองอาสารักษาดินแดน (ชุดคุ้มครองตำบล). วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 25-38.**
- รัฐากร ผดุงรส.; และฉนวน เรื่องธรรมสิงห์. (2564, ตุลาคม). **แนวทางการปรับบทบาทการปฏิบัติงานของสมาชิกกอง อาสารักษาดินแดนเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนจังหวัดขอนแก่น. วารสารมหาจุฬาลงกรณ. 8(10): 235-244.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมี บุ๊คส์พับลิเคชันส์.**
- ศรายุทธ์ พาละเอ็น. (2568, , มกราคม - เมษายน). **อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. 13:226-236.**
- ศุภเชษฐ์ ลิทธิสุนทรวงศ์. (2565). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.**
- สัจจพันธ์ สัจจรักษ์. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดปทุมธานี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**

- สุจิตรา บุญยรัตน์พันธ์. (2534). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์**. 176-177.
- สุรัตดา ตาเสื่อ. (2566, มกราคม - เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี. **วารสาร Lawarath Social E-Journal**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล เจริญสุข. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี**. หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิวิมล พิมลแสงสุริยา. (2561). **การมอบหมาย กระจายงาน ทำอย่างไรให้ได้ผล**.
- อัศรเดช ไผ่จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- C.S. Certo. (2000) **Modern management**. New York: Prentice Hall.
- Herbert A. Simon (1960), **Administrative Behavior**. New York: The Mcmillion.
- Krejcie, R.V.; & Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3): 607-610.
- Mahdy, F.; & Alhadi, A. (2021). **The effect of high-performance work systems according to AMO model on HRM performance outcomes: An analytical study on the banking sector**. Management Science Letters, 11(6): 1755-1764.
- Mamun, M. Z. A.; & Khan, M. Y. H. (2020). **A theoretical study on factors influencing employees performance, rewards and motivation within organisation**. Socio Economic Challenges (SEC), 4(3): 113-124.
- Mendis, M. D. V. S.; & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka. **International Journal of Information Technology and Business Management**, 59(1): 1-15.
- Mulyana, Y.; et al. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. **Turkish Journal of Computer and Mathematics Education**, 12(4): 99-108.
- Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). The importance of training and development in employee performance and evaluation. **World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development**, 3(10): 206-212.
- Terera, S. R.; & Ngirande, H. (2014). The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 5(1); 481-487.