บทที่ 4

ผลการวิจัย

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ศาสนาที่นับถือ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ความสามารถทางภาษา ขนาดของสถานีตำรวจ ประสบการณ์ในการทำงานในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และรายได้ต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 6 ด้าน กับตัวแปรอิสระ โดยใช้การทดสอบที (t - test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบเอฟ (F - test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผล

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ สำหรับแปลผลค่าเฉลี่ยที่ได้ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึงระดับขวัญสูงมาก

3.51 - 4.50 หมายถึงระดับขวัญสูง

2.51 - 3.50 หมายถึงระดับขวัญปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึงระดับขวัญต่ำ

1.00 - 1.50 หมายถึงระดับขวัญต่ำมาก

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงกำหนดสัญลักษณ์ไว้ดังนี้

N	แทน	ขนาดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
MS_B	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่ง ศาสนาที่นับถือ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ความสามารถทางภาษา ขนาดของสถานีตำรวจ ประสบการณ์ในการทำงานในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และรายได้ต่อเดือน นำเสนอโดยค่าร้อยละ รายละเอียด ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตำแหน่ง ศาสนาที่นับถือ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ความสามารถทางภาษา ขนาดของสถานีตำรวจ ประสบการณ์ในการทำงานในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ตำรวจชั้นสัญญบัตร	27	7.3
ตำรวจชั้นประทวน	342	92.7
รวม	369	100
ศาสนาที่นับถือ		
นับถือศาสนาพุทธ	301	81.6
นับถือศาสนาอิสลาม	68	18.4
รวม	369	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	311	84.3
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	58	15.7
รวม	369	100
ภูมิลำเนาเดิม		
ในเขตจังหวัด ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส	153	41.5
นอกเขตจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส	216	58.5
รวม	369	100
ความสามารถทางภาษา		
สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ดี	52	14.1
สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ปานกลาง	130	35.2
ไม่สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้	187	50.7
รวม	369	100
ขนาดของสถานีตำรวจ		
สถานีตำรวจตำบล	50	13.6
สถานีตำรวจอำเภอ / สถานีตำรวจกิ่งอำเภอ	319	86.4
รวม	369	100

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้		
ต่ำกว่า 5 ปี	160	43.3
5 - 14 ปี	115	31.2
15 ปีขึ้นไป	94	25.5
รวม	369	100
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 6,628 บาท	159	43.1
6,629 บาท - 9,639 บาท	127	34.4
9,640 บาทขึ้นไป	83	22.5
รวม	369	100

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้ ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นตำรวจ ชั้นประทวน ร้อยละ 92.7 ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 81.6 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 84.3 ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาขึ้นไป มีภูมิลำเนาเดิมนอกเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 58.5 ที่ไม่สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ ร้อยละ 50.7 ที่มาจากสถานีตำรวจอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ร้อยละ 86.4 มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.3 เป็นข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 6,628 บาท ร้อยละ 43.1

2. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2.2 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายด้าน

ด้านที่	องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	(N = 369)		
		$\overline{X}$	S.D	ระดับขวัญ
1.	ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.29	.76	ปานกลาง
2.	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.56	.72	ปานกลาง
3.	ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.20	.61	ปานกลาง
4.	ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.16	.88	ปานกลาง
5.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.24	.78	ปานกลาง
6.	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.25	.65	ปานกลาง
	รวม	3.12	.59	ปานกลาง

ตาราง 6 แสดงว่า ระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีระดับขวัญสูงที่สุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีระดับขวัญต่ำที่สุด

2.3 ระดับขวัญของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ศาสนาที่นับถือ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ความสามารถทางภาษา ขนาดของสถานีตำรวจ ประสบการณ์ในการทำงานในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังตาราง 7 - 14

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่ง

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ตำแหน่ง					
	ชั้นสัญญาบัตร = (N =27)			ชั้นประทวน (N = 342)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติ งาน	3.36	.80	ปานกลาง	3.29	.76	ปานกลาง
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.75	.67	ปานกลาง	2.54	.72	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.24	.51	ปานกลาง	3.19	.62	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.34	.67	ปานกลาง	3.14	.89	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.29	.58	ปานกลาง	3.23	.79	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.28	.58	ปานกลาง	3.24	.65	ปานกลาง
รวม	3.22	.49	ปานกลาง	3.11	.60	ปานกลาง

ตาราง 7 แสดงระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามศาสนาที่นับถือ

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ศาสนาที่นับถือ					
	ศาสนาพุทธ (N =301)			ศาสนาอิสลาม (N = 68)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติ งาน	3.29	.77	ปานกลาง	3.32	.73	ปานกลาง
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.55	.72	ปานกลาง	2.59	.69	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.19	.60	ปานกลาง	3.20	.65	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.14	.88	ปานกลาง	3.19	.85	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.23	.77	ปานกลาง	3.28	.81	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.22	.64	ปานกลาง	3.35	.67	ปานกลาง
รวม	3.11	.58	ปานกลาง	3.16	.60	ปานกลาง

ตามตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามศาสนาที่นับถือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่นับถือศาสนาพุทธ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในทางปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดส่วน ข้าราชการตำรวจที่นับถือศาสนาอิสลาม มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=311)			ปริญญาตรีขึ้นไป (N=58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติ งาน	3.29	.78	ปานกลาง	3.28	.66	ปานกลาง
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.57	.73	ปานกลาง	2.48	.64	ต่ำ
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.21	.62	ปานกลาง	3.15	.56	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.14	.87	ปานกลาง	3.22	.90	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.23	.79	ปานกลาง	3.26	.71	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.23	.65	ปานกลาง	3.32	.59	ปานกลาง
รวม	3.12	.60	ปานกลาง	3.13	.53	ปานกลาง

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา โดยพิจารณา องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดส่วนข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญในปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ เป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ภูมิลำเนาเดิม					
	ในเขต สามจังหวัดชายแดน (N =153)			นอกเขต สามจังหวัดชายแดน (N = 216)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติ งาน	3.31	.80	ปานกลาง	3.28	.73	ปานกลาง
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.59	.74	ปานกลาง	2.53	.70	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.20	.63	ปานกลาง	3.19	.60	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.22	.91	ปานกลาง	3.11	.85	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.19	.85	ปานกลาง	3.27	.73	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.33	.65	ปานกลาง	3.18	.63	ปานกลาง
รวม	3.14	.62	ปานกลาง	3.10	.56	ปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม โดยพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญทั้ง 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเดิมนอกเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในในการปฏิบัติงานของขวัญราชการตำรวจเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามความสามารถทางภาษา

องค์ประกอบเกี่ยวกับขวัญ	ความสามารถทางภาษามาลายูท้องถิ่น								
	ที่ใช้ในการสื่อสารได้ดี (N =52)			ใช้ในการสื่อสารได้ปานกลาง (N =130)			ใช้ในการสื่อสารไม่ได้ (N =187)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.35	.70	ปานกลาง	3.33	.81	ปานกลาง	3.25	.74	ปานกลาง
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.56	.70	ปานกลาง	2.59	.74	ปานกลาง	2.53	.70	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.21	.60	ปานกลาง	3.22	.62	ปานกลาง	3.17	.61	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.16	.83	ปานกลาง	3.13	.94	ปานกลาง	3.17	.84	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.15	.77	ปานกลาง	3.22	.82	ปานกลาง	3.27	.76	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.47	.70	ปานกลาง	3.33	.57	ปานกลาง	3.13	.65	ปานกลาง
รวม	3.15	.60	ปานกลาง	3.14	.61	ปานกลาง	3.10	.57	ปานกลาง

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามความสามารถทางภาษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ดีมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพิจารณาพบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับข้าราชการตำรวจที่สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ปานกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และข้าราชการตำรวจที่ไม่สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามขนาดของสถานีตำรวจ

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ขนาดของสถานีตำรวจ					
	(N =50)			(N = 369)		
	สถานีตำรวจภูธรตำบล			สถานีตำรวจภูธรอำเภอ/กิ่งอำเภอ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.42	.68	ปานกลาง	3.27	.77	ปานกลาง
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.50	.58	ปานกลาง	2.57	.74	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.13	.48	ปานกลาง	3.21	.63	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.28	.77	ปานกลาง	3.13	.89	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.31	.71	ปานกลาง	3.23	.79	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.49	.54	ปานกลาง	3.21	.65	ปานกลาง
รวม	3.19	.47	ปานกลาง	3.11	.60	ปานกลาง

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามขนาดของสถานีตำรวจ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญทั้ง 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรตำบล มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุก ด้าน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีความเฉลี่ยสูงสุด ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอหรือกิ่งอำเภอมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลียต่ำสุด

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้								
	ต่ำกว่า 5 ปี (N =160)			5 -14 ปี (N = 115)			15 ปีขึ้นไป (N =94)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.30	.76	ปานกลาง	3.24	.72	ปานกลาง	3.34	.82	ปานกลาง
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.53	.66	ปานกลาง	2.45	.70	ต่ำ	2.72	.80	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.20	.58	ปานกลาง	3.12	.64	ปานกลาง	3.28	.63	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.28	.90	ปานกลาง	3.00	.81	ปานกลาง	3.14	.88	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.39	.81	ปานกลาง	3.14	.67	ปานกลาง	3.11	.83	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.19	.68	ปานกลาง	3.28	.63	ปานกลาง	3.30	.59	ปานกลาง
รวม	3.16	.60	ปานกลาง	3.04	.54	ปานกลาง	3.15	.61	ปานกลาง

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญทั้ง 6 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่าง 5 - 14 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ

ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 6,628 บ.(N =159)			6,629 - 9,639 บ.(N = 127)			9,640 บ. ขึ้นไป (N=83)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.38	.77	ปานกลาง	3.18	.65	ปานกลาง	3.29	.88	ปานกลาง
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.52	.71	ปานกลาง	2.47	.67	ต่ำ	2.76	.77	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.20	.63	ปานกลาง	3.17	.55	ปานกลาง	3.23	.66	ปานกลาง
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.23	.94	ปานกลาง	3.06	.76	ปานกลาง	3.15	.91	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.38	.81	ปานกลาง	3.15	.65	ปานกลาง	3.11	.87	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.23	.70	ปานกลาง	3.23	.61	ปานกลาง	3.30	.60	ปานกลาง
รวม	3.17	.63	ปานกลาง	3.05	.49	ปานกลาง	3.14	.64	ปานกลาง

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญทั้ง 6ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 6,628 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติ

งานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 6,629 - 9,639 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 9,640 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ศาสนาที่นับถือ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ความสามารถทางภาษา ขนาดของสถานีตำรวจ ประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดตาราง 15 - 28

3.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการทดสอบที (t - test) เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ตำแหน่ง					
	ชั้นสัญญาบัตร (N =27)		ชั้นประทวน (N = 342)		t	t - Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.36	.80	3.29	.76	.46	.647
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.75	.67	2.54	.72	1.51	.133
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.24	.51	3.19	.62	.38	.700
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.34	.67	3.14	.89	1.13	.257
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.29	.58	3.23	.79	.34	.736
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.28	.58	3.24	.65	.28	.783
รวม	3.22	.49	3.11	.60	.91	.362

ตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 1

3.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่นับถือศาสนาต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการทดสอบที (t - test) เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่นับถือศาสนาต่างกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ศาสนาที่นับถือ				t	t - Prob
	ศาสนาพุทธ (N =301)		ศาสนาอิสลาม (N = 68)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.29	.77	3.32	.73	-.33	.739
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.55	.72	2.59	.70	-.48	.631
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.19	.60	3.20	.65	-.11	.912
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.14	.88	3.19	.85	-.35	.725
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.22	.77	3.28	.81	-.55	.585
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.22	.64	3.35	.67	-1.53	.128
รวม	3.11	.58	3.16	.60	-.63	.526

ตาราง 16 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่นับถือศาสนาพุทธและอิสลามต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการทดสอบที (t - test) เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N =311)		ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 68)		t	t - Prob
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.29	.78	3.28	.66	.13	.900
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.57	.73	2.48	.64	.86	.393
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.21	.62	3.15	.56	.66	.510
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.14	.87	3.22	.90	-.59	.558
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.23	.79	3.26	.71	-.29	.775
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.23	.65	3.32	.59	-.94	.350
รวม	3.12	.60	3.13	.53-	.10	.924

ตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

3.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่าง รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการทดสอบที (t - test) เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ภูมิลำเนาเดิม					
	ในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (N =153)		นอกเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (N = 216)		t	t - Prob
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติ งาน	3.31	.80	3.28	.73	39	.697
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.59	.74	2.53	.70	.82	.415
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.20	.63	3.19	.60	.23	.815
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.22	.91	3.11	.85	1.10	.271
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.19	.85	3.27	.73	-.98	.327
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.33	.65	3.18	.63	2.21	.028*
รวม	3.14	.62	3.10	.56	.75	.455

ตาราง 18 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และนอกเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนานอกเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ขวัญในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

3.5 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความสามารถในการใช้ภาษามาลายูแตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการทดสอบเอฟ (F - test) เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความสามารถในการใช้ภาษามาลายูต่างกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F - Prob
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.649	.324	.556	.573
	ภายในกลุ่ม	366	231.449	.583		
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	.345	.172	.334	.716
	ภายในกลุ่ม	366	188.841	.516		
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.154	.077	.205	.815
	ภายในกลุ่ม	366	137.812	.376		
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.156	.078	.101	.904
	ภายในกลุ่ม	366	282.448	.772		
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.657	.328	.538	.584
	ภายในกลุ่ม	366	223.369	.610		
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.238	3.119	7.771	.001**
	ภายในกลุ่ม	366	146.913	.401		
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.167	.083	.240	.787
	ภายในกลุ่ม	366	127.262	.348		
	รวม	368	127.429			

ตาราง 19 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความสามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ข้าราชการตำรวจที่มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 เพื่อให้ทราบว่า ค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่มีความสามารถทางภาษากลุ่มใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ ผลการทดสอบมีรายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความสามารถทางภาษาต่างกัน

ความสามารถทางภาษา	คะแนนเฉลี่ย $(\overline{X})$	ไม่สามารถใช้ได้ 3.126	ใช้ได้ปานกลาง 3.334	ใช้ได้ดี 3.467
ไม่สามารถใช้ได้	3.126	-	0.208*	0.341*
ใช้ได้ปานกลาง	3.334	-	-	0.133
ใช้ได้ดี	3.467			-

ตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กลุ่มที่สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ดีมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสูงกว่ากลุ่มที่สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ดีปานกลาง และกลุ่มที่ไม่สามารถใช้ภาษามาลายูท้องถิ่นในการสื่อสารได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

3.6 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่มีขนาดแตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการทดสอบที (t - test) เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่มีขนาดต่างกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	ขนาดของสถานีตำรวจ					
	สถานีตำรวจภูธรตำบล (N =50)		สถานีตำรวจภูธรอำเภอ /กิ่งอำเภอ (N = 391)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	t - Prob
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.42	.68	3.27	.77	1.30	.195
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.50	.58	2.57	.74	-.75	.457
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	3.13	.48	3.21	.63	-.96	.342
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	3.28	.77	3.14	.89	1.08	.282
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.31	.71	3.23	.79	68	.500
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.49	.55	3.21	.65	2.84	.005**
รวม	3.19	.47	3.11	.60	1.04	.300

ตาราง 21 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรตำบลและสถานีตำรวจภูธรอำเภอ/กิ่งอำเภอมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรตำบลมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ/กิ่งอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขวัญในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

3.7 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการทดสอบเอฟ (F - test) ในการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F - Prob
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.622	.311	.533	.587
	ภายในกลุ่ม	366	213.476	.583		
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.006	2.003	3.959	.019*
	ภายในกลุ่ม	366	185.179	.506		
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.222	.611	1.636	.196
	ภายในกลุ่ม	366	136.744	.374		
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	5.150	2.575	3.397	.034*
	ภายในกลุ่ม	366	277.453	.758		
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.291	3.145	5.288	.005**
	ภายในกลุ่ม	366	217.735	.594		
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	.883	.442	1.062	.347
	ภายในกลุ่ม	366	152.268	.416		
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.160	.580	1.682	.187
	ภายในกลุ่ม	366	126.268	.345		
	รวม	366	127.429			

ตาราง 22 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดภาคใต้ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5- 14 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทนและด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชามีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ส่วนด้านอื่นๆพบว่า ไม่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่ากลุ่มใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ ผลการทดสอบมีรายละเอียด ดังตาราง 23 - 25

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$)	5 - 14 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.452	2.533	2.725
5 - 14 ปี	2.452	-	0.080	0.272*
ต่ำกว่า 5 ปี	2.533	-	-	0.191
15 ปีขึ้นไป	2.725			-

ตาราง 23 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่าง 5 - 14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$)	5 - 14 ปี	15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
		3.00	3.141	3.277
5 - 14 ปี	3.00	-	0.141	0.277*
15 ปีขึ้นไป	3.141	-	-	0.136
ต่ำกว่า 5 ปี	3.277			-

ตาราง 24 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่าง 5 - 14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	15 ปีขึ้นไป 3.106	5 - 14 ปี 3.139	ต่ำกว่า 5 ปี 3.387
15 ปีขึ้นไป	3.106	-	0.037	0.281*
5 - 14 ปี	3.139	-	-	0.248*
ต่ำกว่า 5 ปี	3.387			-

ตาราง 25 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำกว่า 5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5 - 14 ปี และ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7

3.8 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการทดสอบเอฟ (F - test) ในการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F - Prob
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2 .669	1.334	2.309	.101
	ภายในกลุ่ม	366	211.429	.578		
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.606	2.303	4.566	.011*
	ภายในกลุ่ม	366	184.578	.504		
3. ด้านลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.244	.122	.324	.723
	ภายในกลุ่ม	366	137.722	.376		
4. ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.051	1.025	1.338	.264
	ภายในกลุ่ม	366	280.553	.766		
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.477	2.738	4.586	.011*
	ภายในกลุ่ม	366	218.549	.597		
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	.311	.155	.373	.689
	ภายในกลุ่ม	366	152.840	.418		
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.994	.497	1.439	.239
	ภายในกลุ่ม	366	126.435	.345		
	รวม	368	127.429			

ตาราง 26 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 6,628 บาท 6,629 - 9,639 บาท และ 9,640 บาทขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานมีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบ ค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่ากลุ่มใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ ผลการทดสอบมีรายละเอียดดังตาราง 27 - 28

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดภาคใต้ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$)	รายได้ 6,629 - 9,639 บาท 2.467	ต่ำกว่า 6,628 บาท 2.523	9,640 บาท ขึ้นไป 2.759
6,629 - 9,639 บาท	2.467	-	0.056	0.293*
ต่ำกว่า 6,628 บาท	2.523	-	-	0.236
9,640 บาท ขึ้นไป	2.759			-

ตาราง 27 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีรายได้ต่อเดือน 9,640 บาทขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดภาคใต้ ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 6,629 - 9,639 บาท อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$)	9,640 บาทขึ้นไป 3.114	6,629 - 9,639บาท 3.147	ต่ำกว่า 6,628บาท 3.378
9,640บาท ขึ้นไป	3.114	-	0.036	0.266*
6,629 - 9,639บาท	3.1477	-	-	0.231
ต่ำกว่า 6,628บาท	3.3784	-	-	-

ตาราง 28 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 6,628 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานสูงกว่า ข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 6,629-9,639 บาท และ ตั้งแต่ 9,640 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยในครั้งนี้มีผู้ตอบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับขวัญ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 77.51 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะที่สำคัญได้ดังนี้

ตาราง 29 ร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลำดับที่	ปัญหา	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1.	เบี้ยเลี้ยงน้อย	17.62	เพิ่มเบี้ยเลี้ยง	14.90
2.	ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	13.28	อบรมภาษามาลายูท้องถิ่น	6.50
3.	ขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น	12.74	สนับสนุนเพิ่ม	11.38
4.	ที่พักและสวัสดิการต่าง ๆไม่เพียงพอ	8.40	จัดที่พักให้เพียงพอ	9.76
5.	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	8.40	เสริมสร้างความสามัคคี	1.63
6.	ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ	5.96	จัดตั้งตำรวจชุมชนสัมพันธ์	4.61
7.	ไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	5.14	จัดตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบ	3.52
8.	ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	ผู้บังคับบัญชาควรใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52
9.	ความแตกต่างทางขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนา	3.79	อบรมข้าราชการตำรวจที่ย้ายมาจากท้องถิ่นอื่นให้มีความรู้ในเรื่องนี้	1.36
10.	ประชาชนมีอคติ ขาดความเชื่อถือศรัทธา	3.52	เพิ่มการพบปะประชาชนให้มากขึ้น	0.81
11.	ขาดขวัญ - กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.25	กรมตำรวจควรให้ความสำคัญในเรื่องขวัญ-กำลังใจมากขึ้น	1.90
12.	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจในความเป็นอยู่และปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.98	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและควรตรวจเยี่ยมพบปะผู้ใต้บังคับบัญชา	1.36
13.	ผู้บังคับบัญชาไม่ปกป้องช่วยเหลือยามเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด	2.98	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือและปกป้องบ้าง	3.79

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหา	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
14.	ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องกฎหมายและวิธีการปฏิบัติงานของตำรวจ	2.71	ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์กฎหมายให้แก่ประชาชน	0.27
15.	ถูกโอนย้ายห่างจากครอบครัวเป็นเวลานาน	2.17	พิจารณาบุคคลในท้องที่หรือใกล้เคียงก่อนการโอนย้ายจากที่อื่น	1.36
16.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไม่เหมาะสม	1.90	ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.08
17.	จัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1.36	ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1.08
18.	การปฏิบัติงานซ้ำซ้อน	1.36	จัดแบ่งงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน	2.17
19.	ผู้นำชุมชนและผู้นำทางศาสนาไม่ให้ความร่วมมือ	1.08	จัดฝึกอบรมผู้นำชุมชนและผู้นำทางศาสนา	2.71
20.	หัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่มาจากนอกพื้นที่ทำให้ไม่เข้าใจปัญหา	0.81	ควรแต่งตั้งบุคคลในพื้นที่เป็นหัวหน้าหน่วย	0.81
21.	ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	0.54	ควรสร้างสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่น	0.54
22.	คนว่างงานมากก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมมากขึ้น	0.27	ขจัดปัญหาคนว่างงานให้เป็นรูปธรรม	0.27

ตาราง 29 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

4.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงน้อย ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่พักและสวัสดิการ

ต่าง ๆ การแบ่งพรรคแบ่งพวก ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ความแตกต่างทางขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนา ประชาชน มีอคติ ขาดความเชื่อถือและความศรัทธา ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจในความเป็นอยู่และปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ปกป้องช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องกฎหมายและวิธีการปฏิบัติงานของตำรวจ ถูกย้ายห่างจากครอบครัวเป็นเวลานาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไม่เหมาะสม จัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานซ้ำซ้อน ผู้นำชุมชนและผู้นำศาสนาไม่ให้ความร่วมมือ หัวหน้างานส่วนใหญ่มาจากนอกพื้นที่ทำให้ไม่เข้าใจปัญหา ขาดความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงาน และคนว่างงานมากก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เพิ่มเบี้ยเลี้ยง อบรมภาษามาลายูท้องถิ่น สนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จัดที่พักอาศัยให้เพียงพอ เสริมสร้างความสามัคคี จัดตั้งตำรวจชุมชนสัมพันธ์จัดตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาควรใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อบรมข้าราชการตำรวจที่ย้ายมาจากท้องถิ่นอื่นให้มีความรู้ในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี เพิ่มการพบปะประชาชนให้มากขึ้น กรมตำรวจควรให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจของตำรวจชั้นผู้น้อย ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและควรตรวจเยี่ยมพบปะผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือและปกป้องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎหมายให้แก่ประชาชนพิจารณาบุคคลที่มีภูมิลำเนาในท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน จัดฝึกอบรมผู้นำชุมชนและผู้นำทางศาสนาและควร แต่งตั้งบุคลากรในพื้นที่นั้น ๆ เป็นหัวหน้าหน่วย ควรสร้างสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่นและตลอดถึงขจัดปัญหาคนว่างงานให้เป็นรูปธรรม