

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาเรื่อง การปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองปัตตานี ต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิเคราะห์เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล จะใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติอนุมานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีคำนวณจำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 32.61 ปี อายุน้อยสุด 25 ปี อายุมากที่สุด 56 ปี มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 54.86) รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 20.51) เป็นโสด (ร้อยละ 54.29) รองลงมาสมรส (ร้อยละ 43.43) ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 64.86) รองลงมาคือนับถือศาสนาอิสลาม (ร้อยละ 35.14) การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 62.29) ในสาขารัฐศาสตร์ (ร้อยละ 39.45) และรองลงมาคือ สาขานิติศาสตร์ (ร้อยละ 32.11) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉลี่ย 8.53 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เฉลี่ย 1-8 ปี (ร้อยละ 57.71) รองลงมา 9-16 ปี (ร้อยละ 25.71) ระดับชั้นยศส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่าสัญญาบัตร (ร้อยละ 73.43) ชั้นสัญญาบัตร ร้อยละ 26.57 และภูมิลำเนาเดิม คือจังหวัดพัทลุงในสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 30.00) รองลงมาคือจังหวัดปัตตานี (ร้อยละ 20.86) และจังหวัดสงขลา (ร้อยละ 18.00) ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,844.80 บาท มีรายได้ต่ำสุด 21,844.80 บาท รายได้สูงสุด 35,000 บาท รายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 48.28) รองลงมาคือมีรายได้ระหว่าง 200,01-30,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 30.00)

คู่สมรสส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ แม่บ้าน/ไม่ทำงาน (ร้อยละ 45.43) มีรายได้อีกต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 37.14) รองลงมา มีรายได้อีกต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 36.57) เป็นหนี้ (ร้อยละ 38.57) รองลงคือ ไม่มีเงินออม (ร้อยละ 21.43) จำนวนบุตรเฉลี่ย 1.07 คน นอกจากนี้พบว่า มีผู้ไม่มีบุตรเป็นจำนวนต่ำสุด จำนวนบุตรสูงสุด 4 คน จำนวนบุตร 1-2 คน (ร้อยละ 42.57) รองลงมา ไม่มีบุตร (ร้อยละ 42.00) บุคคลที่ต้องเกี่ยวพันทางเศรษฐกิจ ไม่มีบุคคลที่เกี่ยวพัน (ร้อยละ 50.57) รองลงมา 1-4 คน (ร้อยละ 35.43)

สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ พักอาศัยบ้านพักของทางราชการ (ร้อยละ 58.86) สำหรับสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ร้อยละ 53.71) รองลงมาคือ มีความปลอดภัยน้อยที่สุด (พื้นที่สีแดง) (ร้อยละ 18.29) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 44.00) และส่วนใหญ่มีความต้องการโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 48.57) รองลงมา มีความต้องการโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ในระดับน้อย (ร้อยละ 23.43) จำนวนครั้งที่ต้องการโยกย้ายสถานที่ทำงานเฉลี่ย 0.85 ครั้ง ต่ำสุด ไม่เคยโยกย้าย สูงสุดโยกย้าย 3 ครั้ง การโยกย้ายสถานที่ทำงานโดยไม่เคยโยกย้าย (ร้อยละ 53.43) โยกย้าย 2 ครั้ง (ร้อยละ 20.29) ความถี่ของการปฏิบัติงานนอกพื้นที่/ระยะเวลาการทำงาน เฉลี่ย 3.76 ครั้ง ต่ำสุดคือไม่เคยโยกย้าย สูงสุดโยกย้าย 28 ครั้ง ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ 1-5 ครั้ง ตั้งแต่เริ่มทำงาน (ร้อยละ 53.71) ไม่เคยปฏิบัติงานนอกพื้นที่ (ร้อยละ 32.29)

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีรายได้อีกพิเศษจากเงินจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นจำนวนเงินโดยประมาณ 1,500 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 51.72) และเงินเลี้ยงชีพ 2,500 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 74.89) อื่นๆ เป็นจำนวนเงินโดยประมาณ 1,300 บาทและ 3,000 บาท มีค่าเท่ากัน (ร้อยละ 29.51) และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สองขั้น) เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.14) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 ร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	จำนวน
1. อายุ $\bar{X} = 32.61$ S.D. = 9.79 Min = 25 Max = 56		
30 ปีและต่ำกว่า	54.86	(192)
31-40 ปี	20.57	(72)
41-50 ปี	20.29	(71)
51 ปีขึ้นไป	4.00	(14)
2. สถานภาพสมรส		
โสด	54.29	(190)
สมรส	43.43	(152)
หม้าย	0.86	(3)
หย่า	1.43	(5)
3. ศาสนา		
พุทธ	64.86	(227)
อิสลาม	35.14	(123)
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น (เทียบเท่า ม.ศ.3)	6.29	(22)
มัธยมศึกษาตอนปลาย (เทียบเท่า ม.ศ.5)	23.43	(82)
อาชีวศึกษา	8.00	(28)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า/สาขา	62.29	(218)
นิติศาสตร์	32.11	(70)
รัฐศาสตร์	39.45	(86)
รัฐประศาสนศาสตร์	5.50	(12)
อื่น ๆ	22.94	(50)

ตาราง 2 ร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	จำนวน
5. ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนใต้		
$\bar{X} = 8.75$ S.D. = 8.53 Min = 1 Max = 36		
1-8 ปี	57.71	(202)
9-16 ปี	25.71	(90)
17 ปีขึ้นไป	16.57	(58)
6. ระดับชั้นยศ		
สัญญาบัตร	26.57	(93)
ต่ำกว่าสัญญาบัตร	73.43	(257)
7. ภูมิลำเนาเดิม		
ชัยภูมิ	1.43	(5)
เขียงราย	0.86	(3)
ตรัง	1.14	(4)
นครศรีธรรมราช	7.71	(27)
นราธิวาส	1.43	(5)
ปัตตานี	20.86	(73)
พัทลุง	30.00	(105)
มหาสารคาม	2.29	(8)
สงขลา	18.00	(63)

สตูด	3.14	(11)
8. เพศ		
ชาย	91.14	(319)
หญิง	8.86	(31)
9. อายุราชการ	$\bar{X} = 9.48$ S.D. = 9.42 Min = 1 Max = 36	
1-8 ปี	56.57	(198)
9-16 ปี	22.29	(78)
17 ปีขึ้นไป	21.14	(74)

ตาราง 2 ร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	จำนวน
10. ระยะเวลารับราชการในตำแหน่งปัจจุบัน		
	$\bar{X} = 6.81$ S.D = 7.30 Min = 1 Max = 36	
1-8 ปี	70.86	(248)
9-16 ปี	17.14	(60)
16 ปีขึ้นไป	12.00	(42)
11. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
11.1 ธุรการ		
1. เสมียนคดี	28.95	(33)
2. การเงิน	15.79	(18)
3. เจ้าหน้าที่ลงประจำวัน	4.39	(5)
4. เจ้าหน้าที่ส่งหนังสือ	18.42	(21)
11.2 ปกครองป้องกัน		
1. เวิร์ยาม	26.95	(38)
2. สายตรวจจรดยนต์	27.66	(39)
11.3 สืบสวน		
เจ้าหน้าที่สายสืบ	26.51	(92)
11.4 จราจร		

เจ้าหน้าที่จรรยา 5.14 (18)

12. อาชีพของกลุ่มสมรส

ลูกจ้างบริษัท	12.57	(44)
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	8.57	(30)
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	20.00	(70)
เกษตรกรกรรม	4.86	(17)
รับจ้างทั่วไป	8.57	(30)
แม่บ้าน/ไม่ทำงาน	45.43	(159)

ตาราง 2 ร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	จำนวน
13. รายได้ $\bar{X} = 21,844.80$ S.D. = 7,365.21 Min = 5,000 Max = 35,000		
10,000 บาทและต่ำกว่า/เดือน	7.14	(25)
10,001 – 20,000 บาท/เดือน	48.28	(169)
20,001 – 30,000 บาท/เดือน	30.00	(105)
30,001 บาทขึ้นไป/เดือน	14.57	(51)
14. รายได้พิเศษ		
14.1 เงินจูงใจในการปฏิบัติงาน	16.57	(58)
จำนวนเงินโดยประมาณ 1,500 บาท/เดือน	51.72	(30)
จำนวนเงินโดยประมาณ 6,300 บาท/เดือน	48.28	(28)
$\bar{X} = 3,817.24$ S.D. = 2,419.52 Min = 1,500 Max = 6,300		
14.2 เงินเลี้ยงกัย	66.00	(231)
จำนวนเงินโดยประมาณ 1,500 บาท/เดือน	15.15	(35)
จำนวนเงินโดยประมาณ 2,500 บาท/เดือน	74.89	(173)
จำนวนเงินโดยประมาณ 5,000 บาท/เดือน	9.96	(23)
$\bar{X} = 2,597.40$ S.D. = 876.15 Min = 1,500 Max = 5,000		

14.3 อื่นๆ	17.43	(61)
จำนวนเงินโดยประมาณ 1,300 บาท/เดือน	29.51	(18)
จำนวนเงินโดยประมาณ 3,000 บาท/เดือน	29.51	(18)
จำนวนเงินโดยประมาณ 6,000 บาท/เดือน	40.98	(25)
$\bar{X} = 3,727.87$ S.D. = 2,019.50 Min = 1,300 Max = 6,000		

15. รายได้ของกลุ่มสมรส $\bar{X} = 15,357.14$ S.D. = 7,512.43 Min = 5,000 Max = 30,000

10,000 บาทและต่ำกว่า/เดือน	37.14	(130)
10,001 – 20,000 บาท/เดือน	36.57	(128)
20,001 – 30,000 บาท/เดือน	26.29	(92)

ตาราง 2 ร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	จำนวน
16. จำนวนบุตร	$\bar{X} = 1.07$ S.D. = 1.25 Min = 0 Max = 4		
ไม่มีบุตร		42.00	(147)
1-2 คน		42.57	(149)
3-4 คน		15.43	(54)
17. จำนวนบุคคลที่ต้องเกื้อหนุนทางเศรษฐกิจ	$\bar{X} = 1.43$ S.D. = 2.07 Min = 0 Max = 8		
ไม่มีบุคคลที่ต้องเกื้อหนุน		50.57	(177)
1-4 คน		35.43	(124)
5-8 คน		14.00	(49)
18. ความพอเพียงของรายได้กับรายจ่าย			
เป็นหนี้		38.57	(135)
เป็นหนี้แต่สามารถชำระจ่ายคืนได้		19.43	(68)
ไม่มีเงินออม		21.43	(75)
มีเงินออม		20.57	(72)

19. จำนวนครั้งในการเคยโยกย้ายสถานที่ทำงาน

$$\bar{X} = 0.85 \quad S.D. = 1.04 \quad \text{Min} = 0 \quad \text{Max} = 3$$

ไม่เคยโยกย้าย	53.43	(187)
โยกย้าย 1 ครั้ง	17.14	(60)
โยกย้าย 2 ครั้ง	20.29	(71)
โยกย้าย 3 ครั้ง	9.14	(32)

20. การเคยถูกลงโทษจนถึงขั้นงคับำหนึ่จ (1 ขั้) ในขั้วงปีงบประมำณที่ฝำนมำ

เคย	86.57	(303)
ไม่เคย	13.43	(47)

21. การเคยถูกลงโทษจนถึงขั้นงคับำหนึ่จ ตั้งแต่รับรำชกรเป็นต้นมำ

เคย	90.86	(318)
ไม่เคย	9.14	(32)

ตรำง 2 ร้อยละของประชำกรจำแนกตำมข้อมูลส่วบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วบุคคล	ร้อยละ	จำนวน
22. การได้รับการเลื้อนขันเงินเดื้อน (สองขัน) ตั้งแต่รับรำชกรเป็นต้นมำ		
ไม่ได้รับ	42.86	(150)
ได้รับ	57.14	(200)
23. การได้รับการฝึกฝนอบรมเพิ่มเดิม ในขั้วงปีงบประมำณที่ฝำนมำ		
ไม่ได้รับ	21.43	(75)
ได้รับ	78.57	(275)
24. การได้รับส่วสติกการบ้านพักหรือแฟลต		
ไม่ได้รับ	49.71	(177)
ได้รับ	48.57	(173)
25. ที่พักอำศัยในขณะปฏิบัติหน้ำที่รำชกร		
บ้านพักของทำงรำชกร	58.86	(206)
บ้านพักส่วนตัว	20.00	(70)
บ้านเช่า	17.71	(62)
อื่น ๆ	3.43	(12)

26. ความถี่ของการปฏิบัติงานนอกพื้นที่/ระยะเวลาการทำงาน

$$\bar{X} = 3.76 \quad S.D. = 6.05 \quad \text{Min} = 0 \quad \text{Max} = 28$$

ไม่เคย	32.29	(113)
ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ 1-5 ครั้ง/ตั้งแต่เริ่มทำงานมา	53.71	(188)
ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ 6-10 ครั้ง/ตั้งแต่เริ่มทำงานมา	9.43	(33)
ปฏิบัติงานนอกพื้นที่เกิน 11 ครั้ง/ตั้งแต่เริ่มทำงานมา	4.57	(16)

27. สภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ปลอดภัยมากที่สุด	4.86	(17)
ปลอดภัยมาก	12.57	(44)
ปลอดภัยปานกลาง	53.71	(188)
ปลอดภัยน้อย (พื้นที่สีเขียว)	9.71	(34)
ปลอดภัยน้อยที่สุด (พื้นที่สีแดง)	18.29	(64)

ตาราง 2 ร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	จำนวน
28. การได้รับความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ของทางราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่		
ได้รับทุกครั้ง	1.71	(6)
ได้รับบ่อยครั้ง	5.43	(19)
ได้รับบางครั้งบางคราว	44.00	(154)
ได้รับประปราย	27.71	(97)
ไม่ได้รับเลย	21.14	(74)
29. การพึงพอใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		
พึงพอใจมากที่สุด	2.29	(8)
พึงพอใจมาก	3.43	(12)
พึงพอใจปานกลาง	44.00	(154)
พึงพอใจน้อย	39.43	(138)

30. ความต้องการที่จะโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

มากที่สุด	3.14	(11)
มาก	5.14	(18)
ปานกลาง	48.57	(170)
น้อย	23.43	(82)
น้อยที่สุด	19.71	(69)

ตอนที่ 2 การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ และด้านอัตมโนทัศน์

2.1 การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยพบว่าเมื่ออยู่ในสถานการณ์ความไม่สงบจะคิดถึงความปลอดภัยของประชาชนเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ มีความพร้อมจะทุ่มเทกายและใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) และมีการเตรียมความพร้อมเสมอเมื่อต้องออกไปปฏิบัติงานเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ความไม่สงบ ($\bar{X} = 4.04$) ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่

การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ความพร้อมที่จะทุ่มเทกายและใจในการทำงานแก่หน่วยงาน	4.16	0.56	มาก
2. การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ	4.01	0.61	มาก
3. การมองประชาชนทุกคนเท่าเทียมกันในการดูแลทุกข์สุขของพวกเขา	4.00	0.63	มาก
4. มีความรู้สึกอึดใจในการช่วยเหลือประชาชน	3.91	0.75	มาก
6. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องตามแนวทางของนโยบายเสมอ	3.91	0.60	มาก

7. พัฒนาศามารถของตนเองได้จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.99	0.60	มาก
8. มีวิธีการที่จะรับมือเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ	4.01	0.69	มาก
9. เตรียมความพร้อมเสมอเมื่อต้องออกไปปฏิบัติงานเมื่อเจอเหตุการณ์ความไม่สงบ	4.04	0.58	มาก
10. มีความรู้สึกตื่นเต้นเมื่อต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ	3.85	0.73	มาก
12. เมื่ออยู่ในสถานการณ์ความไม่สงบจะคิดถึงความปลอดภัยของประชาชนเป็นอันดับแรก	4.17	0.65	มาก
14. มีความพอใจกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	3.91	0.85	มาก
15. มีการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชามีความสะดวก	4.01	0.69	มาก

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ (ต่อ)

การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
16. การคำนึงถึงผลกระทบของตนเองที่อาจจะเกิดผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน	3.98	0.65	มาก
17. ไม่มีความมั่นใจในบุคลิกภาพของตนเอง	3.88	0.74	มาก
18. รู้สึกอับอายเมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติหน้าที่บกพร่องจากประชาชนในสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่	3.81	0.77	มาก
รวม	3.97	0.51	มาก

2.2 การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์

ผลการศึกษา พบว่าการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

ด้านทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่การงาน โดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่การงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้สามารถที่จะทำต่อไปอีกจนเกษียณอายุ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้สามารถที่จะเลี้ยงดูครอบครัวไปจนเกษียณอายุได้ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมมีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะมีโอกาสที่จะรับผิดชอบงานที่สำคัญๆ หรือที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบในขณะนี้เมื่อเทียบกับปริมาณมาก ($\bar{X} = 3.86$) และ โอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.85$)

ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะมีโอกาสที่จะรับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในขณะนี้ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือดีกว่าตำแหน่งที่เป็นอยู่ ($\bar{X} = 3.88$) และ โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในการปฏิบัติงานในขณะนี้ ($\bar{X} = 3.85$)

ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยรวมมีความคิดเห็นด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะมีความพึงพอใจที่ได้รับจากการจัดสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้สอดคล้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.89$) และค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้สอดคล้องและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของงานอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเท่ากัน ($\bar{X} = 3.80$)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะ

เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)
รองลงมา คือ เมื่อมีกรณีข้อขัดแย้งในระหว่างการทำงานได้มีการพบปะพูดคุยกันอย่างเปิดเผย
($\bar{X} = 3.94$) เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว
($\bar{X} = 3.89$)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความ
คิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.81$) และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$)

ด้านปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นด้านปกครองบังคับบัญชา ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คิดเห็นมาก เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็น
ประชาธิปไตยในการปกครองบังคับบัญชา ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ หน่วยงาน
กำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสอดคล้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
($\bar{X} = 3.98$) และการวินิจฉัยสั่งการในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชอบด้วยเหตุผล ($\bar{X} = 3.94$)

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า หน่วยงาน
มอบหมายงานให้ปฏิบัติสอดคล้องและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ หน่วยงานมอบหมายงานให้ปฏิบัติสอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณ
งานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.97$) และนโยบายในการปฏิบัติงานให้หน่วยงานเป็นนโยบายที่
สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.84$)

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่
เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ หน่วยงานได้จัด
อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) และในสถานีดำรงมีการเตรียมความ
พร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยต่างๆ ($\bar{X} = 3.77$)

ด้านจรรยาบรรณ จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นด้านจรรยาบรรณ
จริยธรรมในการทำงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความ

คิดเห็นว่า มีความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ พอใจกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานเมื่อต้องมาปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนใต้ ($\bar{X} = 3.99$) และมักจะหาทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จของงานเสมอ ($\bar{X} = 3.97$)

ด้านทัศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยรวมมีความคิดเห็นด้านทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เคยได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ได้รับรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานให้ทำอย่างใกล้ชิด และเพื่อนร่วมงานเชื่อถือหรือไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$)

สามารถอธิบายค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านอ้อมโนทัศน์ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านอ้อมโนทัศน์

การปรับตัวด้านอ้อมโนทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ทัศนคติที่มีต่อหน้าที่การงาน	2.63	0.41	ปานกลาง
1. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้สามารถที่จะทำต่อไปอีกจนเกษียณอายุ	3.92	0.62	มาก
2. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้สามารถที่จะเลี้ยงดูตัวท่านหรือครอบครัวไปจนเกษียณอายุได้	3.83	0.76	มาก
3. โอกาสที่ท่านจะถูกไล่ออก ปลดออก ให้ออกจากงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	1.46	0.51	น้อยที่สุด
4. โอกาสที่ท่านจะถูกเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปอยู่ใน	1.29	0.70	น้อยที่สุด

ตำแหน่งอื่นที่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ทำอยู่ในขณะนี้			
ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.81	0.56	มาก
6. มีโอกาสที่จะควบคุมงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ (ไม่เกินอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้) ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้	3.76	0.68	มาก
7. มีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ (ไม่เกินวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน) ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานได้	3.85	0.76	มาก
8. มีโอกาสที่จะรับผิดชอบงานที่สำคัญๆ หรือที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงาน	3.99	0.71	มาก
10. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในขณะนี้เมื่อเทียบกับปริมาณนั้น	3.86	0.66	มาก
11. มีโอกาสที่จะตัดสินใจในการดำเนินการในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.72	0.74	มาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (ต่อ)

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความก้าวหน้าในงาน	3.87	0.63	มาก
12. มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในการปฏิบัติงานของท่านในขณะนี้	3.85	0.76	มาก
13. มีโอกาสที่จะรับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในขณะนี้	3.95	0.66	มาก
14. มีโอกาสที่จะได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อเพื่อนำมาปรับปรุงคุณวุฒิหรือปรับปรุงด้านอื่นๆ ในขณะนี้	3.83	0.70	มาก

15. มีโอกาสที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นที่ดีกว่าตำแหน่งในขณะนี้	3.83	0.85	มาก
ค่าจ้างหรือเงินเดือน	3.83	0.64	มาก
17. ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับในขณะนี้สอดคล้องและเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันนี้	3.80	0.81	มาก
18. ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.75	0.75	มาก
19. ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้สอดคล้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.89	0.71	มาก
20. ความพึงพอใจที่ได้รับจากการจัดสวัสดิการต่างๆของหน่วยงาน	3.93	0.72	มาก
21. ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของงานอื่นๆที่มีวุฒิทางการศึกษาเท่ากัน	3.80	0.73	มาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (ต่อ)

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.63	มาก
22. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.75	0.78	มาก
23. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.97	0.74	มาก
24. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.77	0.71	มาก

25. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการประสานงานในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	3.79	0.81	มาก
26. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน	3.85	0.75	มาก
27. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัว	3.89	0.66	มาก
28. เมื่อมีกรณีขัดแย้งการทำงานได้มีการพบปะพูดคุยกันอย่างเปิดเผย	3.94	0.67	มาก
29. ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานมักจะมีปัญหาอยู่เสมอ	3.94	0.67	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.83	0.67	มาก
30. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.81	0.77	มาก
31. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.79	0.75	มาก
32. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน (ปัญหาส่วนตัว)	3.96	0.73	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมหรือเป็นกันเองทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน	3.77	0.77	มาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (ต่อ)

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การปกครองบังคับบัญชา	3.89	0.63	มาก
34. ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดกวดขันในการปฏิบัติงาน	3.78	0.79	มาก
35. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นประชาธิปไตย (ยอมรับฟังความคิดเห็น) ในการปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.79	มาก
36. ผลการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชามี	3.83	0.70	มาก

ความเป็นธรรม (ยุติธรรม)			
37. การวินิจฉัยสั่งการในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ชอบด้วยเหตุผล	3.94	0.65	มาก
38. หน่วยงานกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.98	0.72	มาก
39. หน่วยงานได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพและปัญหาของ หน่วยงาน	3.77	0.71	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.89	0.57	มาก
40. หน่วยงานมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานสอดคล้องและ เหมาะสมกับปริมาณงานของหน่วยงาน	3.97	0.63	มาก
41. หน่วยงานมอบหมายงานให้ปฏิบัติสอดคล้องและ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรของหน่วยงาน	3.98	0.77	มาก
42. นโยบายในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นนโยบายที่ สามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้	3.81	0.69	มาก
43. นโยบายในการปฏิบัติงานให้หน่วยงานเป็นนโยบายที่ สอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการ ของหน่วยงาน	3.84	0.75	มาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (ต่อ)

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
สภาพการทำงาน	3.85	0.64	มาก
44. ในสถานี่ตำรวจมีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุและวินาศภัยต่างๆ	3.77	0.81	มาก
45. การจัดสถานที่ทำงานสำหรับการปฏิบัติงานใน	3.76	0.76	มาก

หน่วยงานสอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของบุคลากร			
46. หน่วยงานได้จัดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.92	0.64	มาก
47. สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง	3.96	0.73	มาก
จรรยาบรรณ จริยธรรมในการทำงาน	3.89	0.60	มาก
48. สามารถปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนใต้ให้บรรลุได้ด้วยทรัพยากรที่ถูกจำกัด	3.92	0.77	มาก
49. พอใจกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานเมื่อต้องมาปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนใต้	3.99	0.70	มาก
50. เอาใจใส่งานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้	3.87	0.73	มาก
51. ผลการปฏิบัติงานเห็นได้อย่างชัดเจน	3.89	0.75	มาก
52. พร้อมทุ่มเทกายและใจในการทำงานหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนใต้	3.88	0.65	มาก
53. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขได้เสมอและถูกต้อง	3.95	0.65	มาก
54. มักจะหาทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จของงานเสมอ	3.97	0.62	มาก
55. ผลการปฏิบัติงานเห็นได้อย่างชัดเจน	3.93	0.63	มาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (ต่อ)

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
จรรยาบรรณ จริยธรรมในการทำงาน (ต่อ)	3.89	0.60	มาก
56. พร้อมทุ่มเทกายและใจในการทำงานแก่หน่วยงาน	3.86	0.63	มาก

57. เมื่อตกอยู่ในเหตุการณ์ความไม่สงบ จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.82	0.78	มาก
58. คิดว่าการช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ความไม่สงบเป็นหน้าที่หลัก	3.82	0.71	มาก
59. มีการพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.91	0.73	มาก
60. เป็นแกนนำในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามนโยบายของผู้บังคับบัญชามอบให้เสมอ	3.91	0.63	มาก
61. มักคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน	3.78	0.73	มาก
62. มีโอกาสไปบรรยาย อบรม แนะนำให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย เมื่อเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ	3.77	0.78	มาก
63. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	3.95	0.62	มาก
64. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	3.88	0.72	มาก
65. มีความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.67	มาก
66. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อกิจกรรมสาธารณะ	3.84	0.65	มาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (ต่อ)

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ กีดเห็น
ทัศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น	3.84	0.65	มาก

67. เคยได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.85	0.74	มาก
68. เคยได้รับรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.83	0.71	มาก
69. เคยได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.73	มาก
70. เคยได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาโดยได้รับมอบหมายงานให้ทำอย่างใกล้ชิด	3.83	0.79	มาก
71. เพื่อนร่วมงานเชื่อถือหรือไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.83	0.70	มาก
รวม	3.86	0.57	มาก

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่และด้านอัตรมาโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่และด้านอัตรมาโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และระดับชั้นยศ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ รายได้ และความพอเพียงของรายได้ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่ และสภาพการทำงานในที่ทำงาน ที่มีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังมีรายละเอียดดังนี้

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แปรผันตามระดับชั้นยศ ($B=0.221$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะแปรผันตามระดับการศึกษา ($B=0.070$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เช่นเดียวกัน ในขณะที่การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะแปรผกผันกับศาสนา ($B= -0.303$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รายละเอียดดังตาราง 5 สามารถแสดงสมการพยากรณ์

ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 3.682 - .303(\text{ศาสนา}) + .221(\text{ระดับชั้นยศ}) + .070(\text{ระดับการศึกษา})$$

โดยที่ y แทน การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
X แทน ปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
ศาสนา	-.303	-.285	-5.604	.000
ระดับชั้นยศ	.221	.193	3.593	.000
ระดับการศึกษา	.070	.140	2.603	.010
ค่าคงที่ (Constant)	3.682		32.244	.000
R = .341 R ² = .116 R ² adj = .109 SEE = .480				

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แปรผันตามระดับการศึกษา (B=0.116) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะแปรผันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (B=0.124) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะแปรผันตามระดับชั้นยศ (B=0.165) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 ในขณะที่การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะแปรผกผันกับสถานภาพสมรส (B= -0.199) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รายละเอียดดังตาราง 6 สามารถแสดงสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 3.192 - .199(\text{สถานภาพสมรส}) + .116(\text{ระดับการศึกษา})$$

$$+ .124(\text{ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนใต้})$$

$$+ .165(\text{ระดับชั้นยศ})$$

โดยที่ y แทน การปรับตัวด้านอัตรานอ้ศน้ของเจ้าหน้าถ้ถ้ารว
 X แทน ั้งจ้ยส่วนบคค

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของั้งจ้ยส่วนบคค ถ้มีผลต่อการปรับตัวด้านอัตรานอ้ศน้ของเจ้าหน้าถ้ถ้ารว

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
สถานภาพสมรส	-.199	-.214	-3.409	.001
ระดับการศึกษา	.116	.214	3.709	.000
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนใต้	.124	.169	2.638	.009
ระดับชั้นยศ	.165	.132	2.370	.018
ค่าคงที่ (Constant)	3.192		20.177	.000
R = .264 R2 = .069 R2 adj = .059 SEE = .538				

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของั้งจ้ยด้านเศรษฐกิจกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าถ้ถ้ารว พบว่า ความพอเพียงของรายได้อ้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าถ้ถ้ารว โดยการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าถ้ถ้ารว แปรผันตามความพอเพียงของรายได้อ้ (B=0.107) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 รายละเอียดดังตาราง 7 สามารถแสดงสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 3.834 + .107(\text{ความพอเพียงของรายได้อ้})$$

โดยที่ y แทน การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าถ้ถ้ารว
 X แทน ั้งจ้ยด้านเศรษฐกิจ

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของั้งจ้ยด้านเศรษฐกิจถ้มีผลต่อการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าถ้ถ้ารว

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
--------	---	------	---	---------

ความพอเพียงของรายได้	.107	.245	4.718	.000
ค่าคงที่ (Constant)	3.834		99.657	.000
R = .245 R ² = .060 R ² adj = .057 SEE = .494				

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับการปรับตัวด้านอัตราดอกเบี้ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ความพอเพียงของรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านอัตราดอกเบี้ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านอัตราดอกเบี้ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แปรผันตามความพอเพียงของรายได้ (B=0.152) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 รายละเอียดดังตาราง 8 สามารถแสดงสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 3.601 + 0.152 (\text{ความพอเพียงของรายได้})$$

โดยที่ y แทน การปรับตัวด้านอัตราดอกเบี้ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

X แทน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอัตราดอกเบี้ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
ความพอเพียงของรายได้	.152	.322	6.334	.000
ค่าคงที่ (Constant)	3.601		87.941	.000
R = .322 R ² = .103 R ² adj = .101 SEE = .525				

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ที่พักอาศัยในขณะปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แปรผันตามที่พักอาศัยในขณะปฏิบัติงาน (B=0.152) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 รายละเอียดดังตาราง 9 สามารถแสดงสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 3.866 + .152(\text{ที่พักอาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่})$$

โดยที่ y แทน การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
X แทน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
ที่พักอาศัยในขณะปฏิบัติงาน	.152	.266	5.145	.000
ค่าคงที่ (Constant)	3.866		118.366	.000
R = .266 R ² = .071 R ² adj = .068 SEE = .491				

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ที่พักอาศัยในขณะปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแปรผันตามที่พักอาศัยในขณะปฏิบัติงาน (B=0.186) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 รายละเอียดดังตาราง 10 สามารถแสดงสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 3.668 + .186(\text{ที่พักอาศัยขณะปฏิบัติหน้าที่})$$

โดยที่ y แทน การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
X แทน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
ที่พักอาศัยในขณะปฏิบัติงาน	.186	.297	5.812	.000
ค่าคงที่ (Constant)	3.668		104.051	.000

R = .297 R² = .088 R² adj = .086 SEE = .530

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า รายได้พิเศษมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แปรผันตามรายได้พิเศษ (B=0.308) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 ในขณะที่การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะแปรผกผันกับการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สองขั้น) (B= -0.114) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.005 รายละเอียดดังตาราง 11 สามารถแสดงสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 3.843 + 0.308(\text{รายได้พิเศษ}) - 0.114(\text{การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน})$$

โดยที่ y แทน การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

X แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
รายได้พิเศษ	.308	.296	5.651	.000
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สองขั้น)	-.114	-.111	-2.117	.035
ค่าคงที่ (Constant)	3.843		79.683	.000

R = .295 R² = .087 R² adj = .082 SEE = .487

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า รายได้พิเศษมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แปรผันตามรายได้พิเศษ ($B=0.394$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 ในขณะที่การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะแปรผกผันกับการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สองขั้น) ($B= -0.260$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 รายละเอียดคังตาราง 12 สามารถแสดงสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 3.698 + .394(\text{รายได้พิเศษ}) - .260(\text{การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน})$$

โดยที่ y แทน การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

X แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
รายได้พิเศษ	.394	.347	6.841	.000
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สองขั้น)	-.260	-.233	-4.594	.000
ค่าคงที่ (Constant)	3.698		72.622	.000
$R = .378$ $R^2 = .143$ $R^2 \text{ adj} = .138$ $SEE = .515$				

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่และด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับชั้นยศ ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับการศึกษา รวมทั้งความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่และด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ คือ ความพอเพียงของรายได้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับการปรับตัว
ด้านบทบาทหน้าที่และด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ ที่พักอาศัยในขณะปฏิบัติหน้าที่
การงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่และ
ด้านอัตมโนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ รายได้พิเศษและการได้รับเงินเดือน (สองชั้น)

Prince of Songkla University
Pattani Campus