

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

Morale of Government officials in Pattani province
under The unrest situation in Southern border provinces

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง *

บทคัดย่อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. สายอาชีพ 2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3. ศาสนา 4. ภาษา และ 5. ภูมิลำเนา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร ได้แก่ สวัสดิการทางการเงิน และสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษานโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และนโยบายด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการในจังหวัดปัตตานี จำนวน 389 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม จากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนศาสนา และภาษา ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3) แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ และองค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4) นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ / ข้าราชการ / สถานการณ์ความไม่สงบ / จังหวัดชายแดนภาคใต้

* นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Abstract

This study on the Morale of Government Officials in Pattani Province under the Unrest Situation in Southern Border Provinces was 1) to investigate levels of morale of the government officials working in Pattani province; 2) to investigate differences of personal factors, i.e. vocation, working tenure, religion, language and domicile affecting work morale of working; 3) to investigate morale enhancement of each organization, i.e. monetary welfare, and other fringe benefits affecting morale in working ; and 4) to investigate the government policy on unrest in the southern border provinces, i.e. the policy of prevention and solution of the unrests and the policy of developing the southern border provinces affecting morale in working. Samples were 389 government officials in Pattani Province chosen by stratified sampling.

It was found that: 1) morale of the government officials in Pattani Province was moderate. 2) The personal data, i.e. vocation, working tenure, and domicile affected the morale of officials in working while religion and language did not. 3) Ways to enhance morale within the military organization were monetary welfare; the police organization monetary welfare; the teacher organization with other special privileges; and general organization of officials with other special privileges. No specific ways to enhance the morale of medical/nurse organization were ascertained. 4) Government policies on unrest in the southern border provinces regarding the policy of prevention and solution of the unrests and the policy of developing the southern border provinces affected the morale of officials working in Pattani Province.

KEY WORDS: MORAL/CIVIL SERVANT OR OFFICIAL/THE UNREST
SITUATION /SOUTHERN BORDER PROVINCES

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพสูง จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างดีเยี่ยม อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น บุคลากรจำเป็นต้องได้รับขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นด้วย ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีพลังความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ภิญโญสาธ (2516 : 192-194) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งที่ทำให้คนอยากจะทำงานให้ได้ดี โดยสมัครใจและมีความสุขกับงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรให้ได้

องค์กรภาครัฐมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยแล้ว จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่ง เนื่องจากพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ภายใต้สถานการณ์ของการก่อความไม่สงบ จึงเป็นการยากที่จะทำให้อำนาจการปกครองในพื้นที่เกิดความรู้สึกหวาดกลัวและสูญเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากข้อมูลเหตุการณ์ความไม่สงบในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นรวม 8,451 ครั้ง ทำให้มีผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บไปแล้ว 8,692 ราย ทั้งหมดนี้มีข้าราชการเสียชีวิตรวม 545 ราย และได้รับบาดเจ็บ 1,656 ราย ซึ่งข้าราชการในจังหวัดปัตตานีเสียชีวิตไปแล้ว 173 ราย และบาดเจ็บ 305 ราย (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้:ข้อมูล ณ ธันวาคม 2551) สถานการณ์ดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

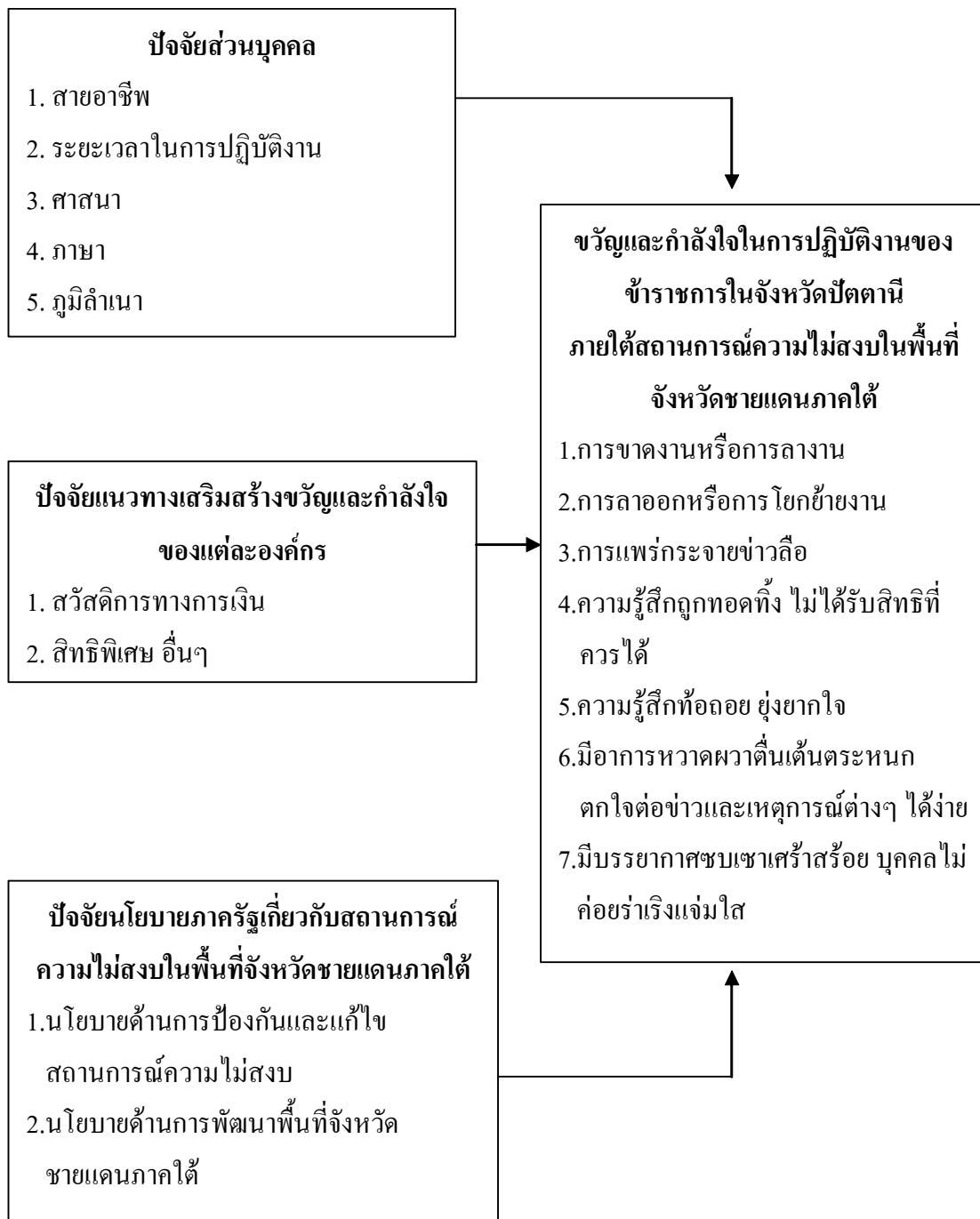
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจะเลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการในจังหวัดปัตตานี เนื่องจากจังหวัดปัตตานีเป็นศูนย์กลางทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศาสนา และเป็นจุดเริ่มต้นของสถานการณ์ความไม่สงบ และเพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กรที่ข้าราชการปฏิบัติงาน และศึกษานโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังกล่าว

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี โดยใช้กรอบในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. สายอาชีพ 2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3. ศาสนา 4. ภาษา และ 5. ภูมิลำเนา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร ได้แก่ สวัสดิการทางการเงิน และสิทธิพิเศษ อื่นๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษานโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และนโยบายด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบประเมินค่า เพื่อการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร และปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี และใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร และปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของปัจจัยต้นและปัจจัยตาม โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ซึ่งแบ่งออกตาม สายอาชีพ ได้แก่ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู ข้าราชการทางการแพทย์/พยาบาล และข้าราชการทั่วไป รวมทั้งหมด 389 คน

ผลการศึกษาวจัย

การศึกษาคั้งนี้ไ้แบ่งผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการขาดงานหรือการลางาน	2.69	1.203	ปานกลาง
ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน	2.79	1.361	ปานกลาง
ด้านการแพร่กระจายข่าวลือ	3.01	1.395	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับสิทธิที่ควรไ้	3.60	.935	สูง
ด้านความรู้สึกที่อดอย ขุ่นยากใจ	2.66	1.260	ปานกลาง
ด้านการมีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตระหนกตกใจ ต่อข่าว และเหตุการณ์ต่างๆ ไ้่ง่าย	3.34	1.187	ปานกลาง
ด้านการมีบรรยากาศชบเซา เศร้าสร้อย บุคลากรไม่ค้อยร่าเร็งแจ่มใส	3.35	1.377	ปานกลาง
ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี	3.04	0.924	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะ และการสัมภาษณ์เสริมข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ทำให้ทราบว่เหตุที่ระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ข้าราชการสูญเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการที่ข้าราชการรู้สึกว่ สวัสดิการและสิทธิพิเศษที่ไ้รับ ไม่คุ้มค้ำกับความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้น

โดยเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีเป็นรายด้าน พบว่ ความคิดเห็นด้าน "ความรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับสิทธิที่ควรไ้" เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่อยู่ในลำดับสูงสุด ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยว่ ข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ถูกทอดทิ้ง และไม่ได้ รับสิทธิที่ควรไ้ จากการปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงทำให้ขวัญและกำลังใจด้านนี้ อยู่ในระดับต่ำที่สุด เมื่อเรียงจากระดับต่ำไปหาสูง ส่วนลำดับที่สองคือ ด้าน "การมีบรรยากาศชบเซา เศร้าสร้อย บุคลากรไม่ค้อยร่าเร็งแจ่มใส" ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยว่ บรรยากาศในการทำงานชบเซา เศร้าสร้อย และข้าราชการไม่ค้อยร่าเร็งแจ่มใส จึงทำให้ขวัญและกำลังใจด้านนี้ อยู่ในระดับที่สอง ลำดับที่สามคือ ด้าน "การมีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตระหนกตกใจ ต่อข่าวและเหตุการณ์ต่างๆ ไ้่ง่าย" ซึ่งหมายความว่า กลุ่ม

ตัวอย่าง เห็นด้วยว่า ข้าราชการมีอากรหวาดผวา ตื่นเต้น และตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย จึงทำให้ขวัญและกำลังใจด้านนี้ อยู่ในระดับที่สาม ลำดับที่สี่คือ ด้าน "การแพร่กระจายข่าวลือ" ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยว่า ในองค์กรที่ข้าราชการปฏิบัติงานมีการแพร่กระจายของข่าวลือเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบ จึงทำให้ขวัญและกำลังใจด้านนี้ อยู่ในระดับที่สี่ ลำดับที่ห้าคือ ด้าน "การลาออกหรือการโยกย้ายงาน" ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยว่า สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ส่งผลให้ข้าราชการต้องการที่จะลาออกหรือโยกย้ายงานออกจากพื้นที่ จึงทำให้ขวัญและกำลังใจด้านนี้ อยู่ในระดับที่ห้า ลำดับที่หกคือ ด้าน "การขาดงานหรือการลางาน" ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยว่า สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ส่งผลให้ข้าราชการมีการขาดงานหรือการลางาน จึงทำให้ขวัญและกำลังใจด้านนี้ อยู่ในระดับที่หก และ ลำดับสุดท้ายคือ ด้าน "ความรู้สึท้อถอย ยุ่งยากใจ" ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยว่า ข้าราชการมีความรู้สึกท้อถอย ยุ่งยากใจ ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และทำให้ขวัญและกำลังใจด้านนี้ อยู่ในระดับสูงที่สุด

สำหรับความคิดเห็นด้าน "ความรู้สึท้อถอยท้อทั้ง ไม่ได้รับสิทธิที่ควรได้" ซึ่งอยู่ในลำดับสูงที่สุด แต่หมายความว่า ขวัญและกำลังใจด้านนี้ อยู่ในระดับต่ำที่สุด นั้น เนื่องมาจากข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ส่วนใหญ่ รู้สึกว่า สวัสดิการและสิทธิพิเศษ ที่ได้รับ ตลอดจน การคุ้มครองรักษาความปลอดภัย และการดูแล เอาใจใส่ อย่างจริงจัง จากองค์กรที่ปฏิบัติงาน และรัฐบาลนั้น ยังไม่เพียงพอ และเหมาะสมกับสถานการณ์ความไม่สงบที่กำลังเกิดขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากข้อเสนอแนะของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ที่ต้องการให้ผู้บริหารและรัฐบาล เพิ่มสวัสดิการ สิทธิพิเศษ ตลอดจนเพิ่มความเอาใจใส่และจริงจัง ต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบให้มากขึ้น เช่น "ต้องการให้กำหนดค่าตอบแทนพิเศษที่เท่าเทียมกันภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน" "ให้การพิจารณาค่าตอบแทน การให้เหรียญราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ" "การให้ความสำคัญกับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทุก ๆ ระดับอย่างเท่าเทียมกัน" "ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ให้มากกว่านี้" "ต้องการให้ผู้ใหญ่ระดับสูงมาเยี่ยมเจ้าหน้าที่ให้บ่อยขึ้น" นอกจากนี้ยังมีการแสดงความคิดเห็นไว้ว่า "หน่วยงานระดับสูงในส่วนกลาง ดูแลผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่น้อยมาก"

ทั้งนี้การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับปานกลาง และการที่ข้าราชการมีความคิดเห็นที่ ข้าราชการถูกท้อทั้ง ไม่ได้รับสิทธิที่ควรได้ นั้น แต่ละองค์กรที่ข้าราชการปฏิบัติงานและรัฐบาล ควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเร่งด่วน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญและสนใจต่อข้อเสนอแนะด้านต่าง ๆ ของข้าราชการ ที่ต้องการให้องค์กรและรัฐบาลตอบสนอง เพื่อให้เป็นการแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด และเพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 ความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. สายอาชีพ 2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3. ศาสนา 4. ภาษา และ 5. ภูมิลำเนา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สายอาชีพ	Regression	19.753	1	19.753	24.521	.000
	Residual	311.755	387	.806		
	Total	331.509	388			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Regression	5.770	1	5.770	6.855	.009
	Residual	325.739	387	.842		
	Total	331.509	388			
ศาสนา	Regression	.890	1	.890	1.042	.308
	Residual	330.619	387	.854		
	Total	331.509	388			
ภาษา	Regression	4.151	5	.830	.971	.435
	Residual	327.358	383	.855		
	Total	331.509	388			
ภูมิลำเนา	Regression	4.038	1	4.038	4.773	.030
	Residual	327.470	387	.846		
	Total	331.509	388			

จากตารางที่ 2 พบว่า มีเพียง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายอาชีพ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านภูมิลำเนา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนา และด้านภาษา ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ทั้งนี้จากข้อมูลการสัมภาษณ์เสริมข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ทำให้ทราบว่าเหตุที่ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายอาชีพ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านภูมิลำเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ

ใจในการปฏิบัติงาน นั้น เป็นเพราะข้าราชการแต่ละสายอาชีพ มีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของภาระหน้าที่และความเชี่ยวชาญ เช่น สายอาชีพข้าราชการทหาร และสายอาชีพข้าราชการตำรวจ มีหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง ปลอดภัย และมีความเชี่ยวชาญทางด้านการใช้อาวุธป้องกันตัว ส่วนสายอาชีพข้าราชการครู สายอาชีพข้าราชการทางการแพทย์/พยาบาล และสายอาชีพข้าราชการทั่วไป นั้น มีจำเป็นที่จะต้องได้รับการคุ้มครองดูแลด้านความปลอดภัย จากสายอาชีพข้าราชการทหารและตำรวจ นอกจากนี้ ข้อมูลสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ทราบความแตกต่างว่า สถานการณ์ความไม่สงบส่วนใหญ่ มักเกิดขึ้นกับสายอาชีพข้าราชการทหาร สายอาชีพข้าราชการตำรวจ และสายอาชีพข้าราชการครู โดยส่วนน้อยที่จะเกิดกับสายอาชีพข้าราชการทางการแพทย์/พยาบาล และสายอาชีพข้าราชการทั่วไป ยิ่งเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ข้าราชการในแต่ละสายอาชีพได้รับ พบว่าข้าราชการในแต่ละสายอาชีพเกิดความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมากขึ้น โดยจากข้อมูลการเสนอแนะของข้าราชการ พบว่าข้าราชการมีข้อเสนอแนะให้ "ค่าตอบแทนพิเศษควรมีความเท่าเทียมกันทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน" สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นเหตุผลให้ความแตกต่างทางด้านสายอาชีพของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของความคุ้นเคยในพื้นที่ และความเคยชินต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาเป็นเวลานาน จะมีความคุ้นเคยกับพื้นที่ รู้ว่าพื้นที่ไหน มีความปลอดภัย หรือมีความเสี่ยงระดับใด เวลาไหนควรที่จะหลีกเลี่ยงหรือจะเข้าไปในพื้นที่นั้นได้ ประกอบกับการที่ข้าราชการซึ่งอยู่ในพื้นที่มานาน จะมีความเคยชินกับสถานการณ์ความไม่สงบ รับรู้ข่าวสารความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานการณ์มากกว่า ข้าราชการนอกพื้นที่หรือข้าราชการใหม่ ๆ จึงทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

และด้านภูมิลำเนา ความแตกต่างด้านภูมิลำเนาของข้าราชการ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจรู้สึกหวาดกลัวต่อสถานการณ์ความไม่สงบ เพราะต้องห่างไกลครอบครัว มีความคิดว่าตนเองไม่ได้เป็นคนในพื้นที่ อาจถูกจับตามองจากกลุ่มก่อความไม่สงบที่ต้องการสร้างสถานการณ์ความรุนแรงให้เกิดขึ้นสำหรับปัจจัย ด้านศาสนา และด้านภาษา ที่ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นั้น เป็นเพราะสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเกิดกับข้าราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางราชการ โดยไม่ได้แบ่งแยกศาสนา หรือ ภาษา ดังนั้นปัจจัยความแตกต่างทางด้านศาสนาและด้านภาษา จึงไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายอาชีพ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านภูมิภาคที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสายอาชีพ						
ข้าราชการทหาร	Regression	4.147	1	4.147	4.902	.027
	Residual	327.362	387	.846		
	Total	331.509	388			
ข้าราชการครู	Regression	19.753	1	19.753	24.52	.000
	Residual	311.755	387	.806		
	Total	331.509	388			
ข้าราชการทั่วไป	Regression	19.753	1	19.753	24.52	.000
	Residual	311.755	387	.806		
	Total	331.509	388			
ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						
ช่วง 1-2 ปี	Regression	5.770	1	5.770	6.855	.009
	Residual	325.739	387	.842		
	Total	331.509	388			
ด้านภูมิภาค						
จังหวัดอื่นๆ ในภาคใต้	Regression	4.038	1	4.038	4.773	.030
	Residual	327.470	387	.846		
	Total	331.509	388			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านสายอาชีพ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สายอาชีพข้าราชการทหาร สายอาชีพข้าราชการครู และสายอาชีพข้าราชการทั่วไป ส่วนด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาช่วง 1-2 ปี และด้านภูมิภาคที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ภูมิภาคจังหวัดอื่นๆในภาคใต้ นอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา

ทั้งนี้จากข้อมูลจำนวนผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บ จากสถานการณ์ความไม่สงบ แสดงให้เห็นว่า สายอาชีพข้าราชการทหาร เป็นสายอาชีพ ที่มีจำนวนผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บมากที่สุด

เนื่องจากข้าราชการทหาร มีหน้าที่ในการดูแล รักษาความสงบ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ส่วนสายอาชีพข้าราชการครู และสายอาชีพข้าราชการทั่วไป ก็เป็นสายอาชีพที่มีสถิติในการถูกทำร้ายให้ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบอยู่เป็นประจำ เนื่องจากทั้งสายอาชีพข้าราชการครูและสายอาชีพข้าราชการทั่วไป ส่วนใหญ่ไม่มีความเชี่ยวชาญในด้านการใช้อาวุธป้องกันตัว มีการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ตามเวลาและเส้นทางเดิมอยู่เป็นประจำ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการเกิดเหตุอันตรายเป็นอย่างมาก จึงทำให้สายอาชีพข้าราชการครูและสายอาชีพข้าราชการทั่วไป มีความหวาดกลัว และสูญเสียขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วง 1-2 ปี นั้น จากข้อมูลผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานีมาแล้วเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี ซึ่งหมายความว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกับพื้นที่ และสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ ส่วนข้าราชการที่เพิ่งมาปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานีนั้น ยังไม่มีความคุ้นเคยกับพื้นที่ สังคม และสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับรู้ หรือเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ ก็ทำให้ข้าราชการมีความหวาดกลัว และสูญเสียขวัญและกำลังใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และสร้างความเคยชินให้เกิดขึ้น

และด้านภูมิสำเนา จังหวัดในภาคใต้นอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากข้อมูลผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี เมื่อไม่พิจารณาผู้ที่มิมีภูมิสำเนาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลาแล้วนั้น ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีภูมิสำเนาในจังหวัดภาคใต้อื่น ๆ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อข้าราชการจากภูมิสำเนาดังกล่าว ต้องมาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ย่อมทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกหวาดกลัว สูญเสียขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร ได้แก่ ด้านสวัสดิการทางการเงิน และด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร Model Sum of Squares df Mean Square

แนวทางเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจของแต่ละ องค์กร	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
องค์กรทหาร						
1.ด้านสวัสดิการทาง การเงิน	Regression	11.649	3	3.883	10.988	.000
	Residual	6.361	18	.353		
	Total	18.010	21			
2. ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ	Regression	3.910	5	.782	.887	.512
	Residual	14.100	16	.881		
	Total	18.010	21			
องค์กรตำรวจ						
1.ด้านสวัสดิการทาง การเงิน	Regression	7.822	1	7.822	9.129	.003
	Residual	69.403	81	.857		
	Total	77.225	82			
2. ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ	Regression	2.973	7	.425	.442	.873
	Residual	75.986	79	.962		
	Total	78.959	86			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กร ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี (ต่อ)

แนวทางเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
องค์กรครู						
1. ด้านสวัสดิการทางการเงิน	Regression	3.338	3	1.113	1.282	.283
	Residual	113.724	131	.868		
	Total	117.062	134			
2. ด้านสิทธิพิเศษอื่นๆ	Regression	5.545	1	5.545	6.663	.011
	Residual	111.521	134	.832		
	Total	117.066	135			
องค์กรแพทย์/พยาบาล						
1. ด้านสวัสดิการทางการเงิน	Regression	1.530	4	.383	.672	.615
	Residual	27.326	48	.569		
	Total	28.856	52			
2. ด้านสิทธิพิเศษอื่นๆ	Regression	4.854	8	.607	1.198	.322
	Residual	22.281	44	.506		
	Total	27.135	52			
องค์กรข้าราชการทั่วไป						
1. ด้านสวัสดิการทางการเงิน	Regression	3.867	3	1.289	1.736	.166
	Residual	60.135	81	.742		
	Total	64.001	84			
2. ด้านสิทธิพิเศษอื่นๆ	Regression	3.109	1	3.109	4.338	.040
	Residual	60.906	85	.717		
	Total	64.015	86			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ และแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ทั้งด้านสวัสดิการทางการเงิน และด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กรพบว่า แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหารและองค์กรตำรวจ จะมี ด้านสวัสดิการทางการเงิน มากกว่า สิทธิพิเศษ อื่น ๆ ทำให้ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ ได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจทางการเงินมากกว่าด้านสิทธิพิเศษ จึงส่งผลให้สวัสดิการทางการเงินของข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกัน แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรครูและองค์กรข้าราชการทั่วไป จะมี ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ มากกว่า สวัสดิการทางการเงิน ทำให้ข้าราชการครูและข้าราชการทั่วไป ได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจทางด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ มากกว่า จึงเป็นเหตุให้สิทธิพิเศษ อื่น ๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และข้าราชการทั่วไป ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ด้านสวัสดิการทางการเงิน และด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ที่ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นั้น เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามจากองค์กรแพทย์/พยาบาล ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล โดยพยาบาลได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า สวัสดิการทางการเงินภายในองค์กร ระหว่างแพทย์ กับ พยาบาล นั้น มีความแตกต่างกันมาก ทั้ง ๆ ที่ แพทย์และพยาบาล ต่างก็มีความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เหมือนกัน นอกจากนี้ พยาบาล ยังได้เสนอให้มีการจัดบ้านพักหรือแฟลต สำหรับพยาบาล ในโรงพยาบาลหรือพื้นที่ใกล้เคียง เพราะปัจจุบันยังมีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน และต้องเสี่ยงต่อสถานการณ์ความไม่สงบ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ทำให้แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กรแพทย์/พยาบาล ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ของ องค์กรทหาร ด้านสวัสดิการ การเงิน องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ และ องค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร						
องค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. เงินสวัสดิการสำหรับปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	Regression	5.456	1	5.456	8.691	.008
	Residual	12.555	20	.628		
	Total	18.010	21			
2. เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน	Regression	5.513	1	5.513	8.823	.008
	Residual	12.497	20	.625		
	Total	18.010	21			
องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน	Regression	7.696	1	7.696	9.051	.003
	Residual	71.426	84	.850		
	Total	79.122	85			
องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน	Regression	5.444	1	5.444	6.535	.012
	Residual	111.623	134	.833		
	Total	117.066	135			
2. สิทธิลาพักผ่อน	Regression	5.545	1	5.545	6.663	.011
	Residual	111.521	134	.832		
	Total	117.066	135			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ของ องค์กรทหาร ด้านสวัสดิการ การเงิน องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ และ องค์กรข้าราชการ ทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร						
องค์กรข้าราชการทั่วไป ด้าน สิทธิพิเศษ อื่นๆ	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.การเลื่อนเงินเดือนกรณี พิเศษนอกเหนือโควตาปกติ	Regression	3.867	1	3.867	5.419	.022
	Residual	61.377	86	.714		
	Total	65.245	87			
2. การสงเคราะห์และ ช่วยเหลือแก่ทายาท	Regression	3.410	1	3.410	4.743	.032
	Residual	61.835	86	.719		
	Total	65.245	87			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน มีเพียง เงินสวัสดิการสำหรับปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) และเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม และสัมภาษณ์เสริมข้าราชการเกี่ยวกับสวัสดิการทางการเงิน ทำให้ทราบว่า เงินสวัสดิการสำหรับปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) (1,000 บาทต่อเดือน) และเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน (1,000 บาทต่อเดือน) เป็นสวัสดิการทางการเงินที่ข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะได้รับเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งทำให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพิจารณาสวัสดิการทางการเงิน จะพบว่า สวัสดิการทางการเงินส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการที่มอบให้ข้าราชการเฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุความไม่สงบ และส่งผลถึงชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บ ทูบพลภาพ ดังนั้นการที่ข้าราชการทหารได้รับสวัสดิการทางการเงิน เป็นประจำทุกเดือน ในขณะที่ยังมีชีวิตและปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน มีเพียงเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากข้อมูลการสัมภาษณ์เสริมเกี่ยวกับสวัสดิการทางการเงิน ทำให้ทราบว่า สวัสดิการทางการเงินส่วนใหญ่ของข้าราชการตำรวจ เป็นสวัสดิการที่มอบให้เมื่อข้าราชการเสียชีวิต หรือได้รับบาดเจ็บ ทูบพลภาพ อันเนื่องมาจากสถานการณ์

ความไม่สงบ ฉะนั้นการได้รับเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน ขณะที่ยังมีชีวิตอยู่นั้น จึงถือเป็นสวัสดิการทางการเงินเพียงอย่างเดียว ที่ทำให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในขณะที่ยังปฏิบัติหน้าที่ เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน จึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ มีเพียง การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน และสิทธิลาพักผ่อน ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์เสริม ทราบว่า การขอเหรียญราชการชายแดน จะเป็นการขอให้แก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดน ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นผู้ปฏิบัติตนดี และเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ซึ่งข้าราชการที่ได้รับจะรู้สึกเป็นเกียรติและเกิดความภาคภูมิใจ ข้าราชการในพื้นที่ส่วนใหญ่จึงตั้งใจปฏิบัติงานและอยากได้รับเหรียญราชการชายแดนเป็นสิ่งเชิดชูเกียรติให้แก่ตนเองและครอบครัว ส่วนสิทธิการลาพักผ่อนนั้น ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการที่จะใช้สิทธิการลาพักผ่อน เพื่อการลดความเครียดจากทั้งภาระงานและ

โดยเฉพาะจากสถานการณ์ความไม่สงบ สิทธิพิเศษทั้งสองนี้จึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

และแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ มีเพียง การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ และการสงเคราะห์และช่วยเหลือแก่ทายาท ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ทราบว่า การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ และการสงเคราะห์และช่วยเหลือแก่ทายาท เป็นสิทธิพิเศษอื่น ๆ ซึ่งมีที่มาจาก ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ อันเป็นสิทธิพิเศษ ที่ข้าราชการ รวมถึงทายาทของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะได้รับ ซึ่งถือเป็นสิทธิพิเศษ ที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์แก่ตัวข้าราชการเองและแก่ทายาทเป็นอย่างยิ่ง จึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และนโยบายด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบฯ	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ	Regression	6.731	1	6.731	8.091	.005
	Residual	319.459	384	.832		
	Total	326.189	385			
2. ด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	Regression	4.843	1	4.843	5.667	.018
	Residual	325.559	381	.845		
	Total	330.402	382			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และนโยบายด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม และการลงพื้นที่จังหวัดปัตตานี ทราบว่า นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งด้านการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น มีเป็นจำนวนมากและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ข้าราชการและประชาชนสามารถรับรู้ได้ถึงนโยบายอย่างจริงจัง นับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการ ในพื้นที่ มีความเชื่อมั่นในเรื่องของแนวทางการแก้ไข และพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้กลับมามีความสันติสุข ได้อีกครั้ง

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้						
ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขฯ	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. การรักษาความสงบเรียบร้อยโดยใช้กำลังทหารและกึ่งทหารตำรวจและพลเรือนฯ	Regression	3.616	1	3.616	4.267	.040
	Residual	327.893	387	.847		
	Total	331.509	388			
2. การดำเนินการงานมวลชน ฯ	Regression	4.279	1	4.279	5.077	.025
	Residual	325.337	386	.843		
	Total	329.617	387			
3. การใช้ภาษาท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์	Regression	7.549	1	7.549	9.018	.003
	Residual	323.960	387	.837		
	Total	331.509	388			
4.การกำหนดพื้นที่ตามระดับความรุนแรง	Regression	6.199	1	6.199	7.375	.007
	Residual	325.309	387	.841		
	Total	331.509	388			
ด้านนโยบายการพัฒนาฯ	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2. การพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ ฯ	Regression	4.208	1	4.208	4.975	.026
	Residual	327.301	387	.846		
	Total	331.509	388			
3.การพัฒนาและเสริมสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างยั่งยืนฯ	Regression	5.008	1	5.008	5.908	.016
	Residual	326.331	385	.848		
	Total	331.339	386			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ มีเพียง การรักษาความสงบเรียบร้อยโดยใช้กำลังทหารและกึ่งทหารตำรวจและพลเรือนแบบบูรณาการ การดำเนินการงานมวลชน ปฏิบัติการจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์เชิงรุก การใช้ภาษาท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงข้อเท็จจริงของสถานการณ์และมั่นใจได้ว่าทางราชการสามารถคุมครองความปลอดภัยได้ และการกำหนดพื้นที่ตามระดับความรุนแรง ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากการลงพื้นที่จังหวัดปัตตานี และข้อมูลการสัมภาษณ์เสริม ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ ทำให้ทราบว่า การรักษาความสงบเรียบร้อยโดยใช้กำลังทหารและกึ่งทหารตำรวจและพลเรือนแบบบูรณาการ เป็นวิธีการหนึ่งของการดำเนินการตามนโยบายภาครัฐเพื่อการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ โดยให้มีกองกำลังรักษาความสงบในพื้นที่ อย่างครอบคลุมและตลอดเวลา ช่วยให้ข้าราชการในพื้นที่ เกิดความรู้สึกอุ่นใจและปลอดภัยมากขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี จะเห็นได้ว่าข้าราชการในพื้นที่ มองเห็นถึงความสำคัญของการมีกองกำลังทหารและกึ่งทหารตำรวจและพลเรือน โยได้มีการเสนอแนะว่า “ควรมีการเพิ่มกำลังทหารและมีกองกำลังถาวรในพื้นที่ให้มากขึ้น” เพื่อสร้างความอุ่นใจและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ส่วนการดำเนินการงานมวลชน ปฏิบัติการจิตวิทยา และประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการใช้ภาษาท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงข้อเท็จจริงของสถานการณ์และมั่นใจได้ว่าทางราชการสามารถคุมครองความปลอดภัยได้ นั้น เป็นอีกวิธีการที่จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ข้าราชการในพื้นที่ ถึงวิธีการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น เพราะการใช้หลักการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนเข้าใจถึงข้อเท็จจริงของสถานการณ์ นั้น จะทำให้ประชาชนเข้าใจปัญหาที่แท้จริง มีความเชื่อมั่นในหลักการปฏิบัติงานของทางราชการ สามารถชักนำประชาชนไม่ให้หลงผิดไปกับกลุ่มก่อความไม่สงบ และให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาแก่ข้าราชการในพื้นที่ นอกจากนี้จากข้อเสนอแนะของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินการงานมวลชน ปฏิบัติการจิตวิทยา และ การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงข้อเท็จจริงของสถานการณ์ โดยข้าราชการได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “ภาครัฐต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น” และ “รัฐบาลควรทำงานด้านมวลชนและการข่าวให้มากกว่านี้” เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารที่ถูกต้อง และตรงจุด กับประชาชนและข้าราชการในพื้นที่ให้มากขึ้น อีกด้าน คือ การกำหนดพื้นที่ตามระดับความรุนแรง นั้น นับดำเนินการมาตั้งแต่ช่วงแรกของการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ ที่ช่วยทำให้ข้าราชการและประชาชนในพื้นที่ มีความเชื่อมั่นในแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาครัฐ ซึ่งถือเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการในพื้นที่

ส่วนด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเพียง การพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมของพื้นที่ และการพัฒนาและเสริมสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างยั่งยืนด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากข้อเสนอแนะของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการในพื้นที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยมีข้อเสนอแนะว่า “ควรส่งเสริมการศึกษาสายสามัญ” “ควรส่งเสริมโรงเรียนสอนศาสนาให้มีคุณภาพและ

ให้สอนวิชาสามัญมากขึ้น” เนื่องการศึกษา นับเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพ หากเยาวชน ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา มีความรู้และความคิดที่ดี เยาวชน ประชาชน ก็จะไม่ หลงผิดไปมั่วสุมกับอบายมุขและไม่ไปเข้าร่วมกับขบวนการก่อความไม่สงบ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความแตกต่างและหลากหลายในด้านศาสนา ภาษา วัฒนธรรม การพัฒนาการศึกษา จึงจำเป็นต้องควบคุมและสอดคล้องไปกับสิ่งเหล่านี้ ซึ่งหากในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนา และให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษาอย่างเต็มที่เท่าที่ควร ก็จะสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องของการพัฒนา คนให้มีคุณภาพ และร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ดียิ่งขึ้น ส่วนด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างยั่งยืนด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นั้น ข้าราชการใน พื้นที่ที่มีการเสนอแนะให้มีการ “ส่งเสริมปราชญ์และส่งเสริมอาชีพ” ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ โดยเชื่อมั่น ว่า หากประชาชนในพื้นที่ มีอาชีพ มีรายได้ และสภาพเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับดี ประชาชนก็จะไม่ ไปหลงมัวเมากับการชักจูงของกลุ่มก่อความไม่สงบ ตั้งใจที่จะประกอบอาชีพ หารายได้เลี้ยงตนเอง ซึ่ง ทั้งการพัฒนาทางด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจนั้น นับเป็นแนวทางในการแก้ไข และพัฒนาพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้แบบยั่งยืน ทำให้ข้าราชการในพื้นที่ให้ความสำคัญและสนใจแนวทางดังกล่าว จนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

บทสรุป

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้ สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อทราบถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจของแต่ละองค์กร ตลอดจนปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี จากการ ศึกษาวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนศาสนา และภาษา ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ 3) แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กร ตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ และองค์กรข้าราชการทั่วไป ด้าน สิทธิพิเศษ อื่น ๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4) นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามปลายเปิดของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี เสนอเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ดังนี้

1. ควรเพิ่มสวัสดิการ และสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น เพิ่มเงินเสี่ยงภัย เพิ่มเงินเยียวยาแก่ข้าราชการผู้ได้ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ เพิ่มเงินเดือน เพิ่มเงินปูนบำเหน็จความดีความชอบ และ เพิ่มวันลาพักผ่อนเป็นพิเศษ

2. ควรให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมแก่ข้าราชการทุกคน ในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษควรเท่าเทียมกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน การพิจารณาค่าตอบแทน การให้เหรียญราชการชายแดน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ทุก ๆ ระดับอย่างเท่าเทียมกัน

3. ควรให้ความสำคัญ และความเอาใจใส่ แก่ข้าราชการในพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น หน่วยงานส่วนกลางควรดูแลผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้มากขึ้น และผู้ใหญ่ระดับสูงควรมาเยี่ยมเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น

4. ควรให้ความสำคัญในเรื่องกฎหมายและการบังคับใช้ คือ ให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม

5. ควรปรับทัศนคติเกี่ยวกับประชาชนมุสลิม เช่น ให้มองว่าประชาชนมุสลิม เป็นคนไทย ที่มีสิทธิ ความเสมอภาคเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน เลิกคิดว่ามุสลิมเป็นผู้ก่อความไม่สงบ เคารพวิถีชีวิตมุสลิม ด้านการแต่งกาย การรับประทานอาหาร และการประกอบศาสนกิจ

เอกสารอ้างอิง

กิตติ แสงพงศ์ชวัล. (2550). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัยยศ อุ่นเรือน. (2541). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของทหารสายงานสัสดีในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เชษฐวิทย์ นีระสิง. (2549). กำลังขวัญของตำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติงานชุดเผ่าตรวจชายแดนไทย-มาเลเซีย ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พิทักษ์พล สมพงษ์. (2546). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจงานป้องกันปราบปราม
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภิญโญ สาร. (2516). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- มารีรัตน์ อุเช็ง. (2546). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. นนทบุรี : บริษัท ออฟเซ็ท
เพรส จำกัด.
