

ชื่อภาคินิพนธ์ : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี
ชื่อผู้เขียน : ร.ต.อ.หญิง จินตนา สมพงศ์
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2547

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในกองกำกับการอำนวยการหน่วยปฏิบัติการพิเศษ และสถานีตำรวจภูธรทุกแห่ง ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 1,706 นาย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) ได้ 171 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย เกินครึ่งหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ครึ่งหนึ่งมีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี ส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ สถานภาพสมรส การศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี เกือบครึ่งหนึ่งมีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 10 ปี ชันยศพอ ๆ กันโดยชันยศสิบตำรวจเอกมีมากที่สุด และครึ่งหนึ่งมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานป้องกันปราบปรามมากที่สุด

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ที่อยู่ในระดับสูง มี 1 ด้านคือด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้านคือด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน และระดับปานกลางค่อนข้างต่ำมี 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส และปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ปัญหาและอุปสรรค พบว่าด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับต่ำ คือ ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่าแม้จะทำงานเก่งก็สู้คนอื่นไม่ได้ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม คิดว่าระบบการพิจารณาบำเหน็จความชอบประจำปีของหน่วยไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม และต่ำสุดคือด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ข้าราชการตำรวจต้องอยู่อย่างหวาดระแวง และระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นมีอัตราเสี่ยงต่อชีวิตสูง

ข้อเสนอแนะ

1 ด้านลักษณะงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนการทำงานตลอดเวลา เพื่อไม่ให้รู้สึกซ้ำซากจำเจ และเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีความยุ่งยากและมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้จักวางระบบและแผนการทำงานเพื่อลดความตึงเครียดและสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความปลอดภัยสูงสุด

2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในและนอกเวลางาน มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเมื่อมีปัญหาควรให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขให้ทันทีเท่าที่ทำได้

3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีความสมัครสมานสามัคคีกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เมื่อมีเหตุเดือดร้อนเรื่องการทำงานและส่วนตัว ควรแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือ และควรมีการทำงานเป็นทีม

4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงห้องทำงานให้น่าอยู่น่าทำงาน จัดระบบงานธุรการให้มีการจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบและเป็นระบบ หน่วยงานควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้งานได้ดี เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจต้องเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เพื่อให้เข้าใจหลักการที่แท้จริงและวิถีการปฏิบัติตนของศาสนาอิสลาม ศึกษาภาษาอารบิก เพื่อจะได้เข้าถึงประชาชนสร้าง

สัมพันธภาพที่ดีต่อกันเพื่อตั้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเพื่อผลประโยชน์ด้านการข่าว

5. **ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม** ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับปรุงระบบการพิจารณานำเนื้องานความชอบประจำปีของหน่วยให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาผลงานเป็นหลัก และสร้างจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่การเงินให้มีการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและโปร่งใส

6. **ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ** ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปศึกษา อบรม ดูงาน หรือมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

7. **ด้านความก้าวหน้าในงาน** ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดศึกษาต่อให้จบปริญญาตรี เพื่อสอบเลื่อนขั้นเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรและใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ใต้บังคับขาดตามความรู้ความสามารถมากกว่าการวิ่งเต้นเส้นสายในการพิจารณาความดีความชอบ

8. **ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน** ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย ควรมีตรวจเยี่ยมบำรุงขวัญ ให้กำลังใจ ในการทำงานแก่ข้าราชการตำรวจทุกหน่วยในพื้นที่ และควรสนับสนุนสื่อเกราะ อาวุธ ยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยและใช้งานได้ดีเพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกันตนเองและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน และมีการซักซ้อมแผนเผชิญเหตุอย่างสม่ำเสมอ

9. **ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม** ผู้บังคับบัญชาควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของหน่วยและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับข้าราชการตำรวจ ไม่ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์อันมิชอบ เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีของหน่วย ควรส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถและให้ความสำคัญกับผลงานและยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

10. **ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน** ผู้บังคับบัญชาควรมีการผ่อนปรน จัดสรรกำลังพลให้เหมาะสม หมุนเวียนกันทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเวลาเป็นของตนเองเพื่อดูแลสุขภาพและพักผ่อน มีเวลาอยู่กับครอบครัว และทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนฝูงหรือญาติพี่น้อง ควรจัดกิจกรรมสังสรรค์บ้างตามโอกาสเพื่อลดความตึงเครียดและเชื่อมความสัมพันธ์ในหมู่คณะ รวมทั้งจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมให้ เช่น ที่พักอาศัย เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจการทำงาน

ABSTRACT

TE 159781

Title of Research Paper : Quality of Working Life of Non-commissioned police Offices
in the three Southern border Province : a Case Study of
Provincial Police Officers in Pattani Province

Author : Jintana Sompong

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2004

The study was conducted for three main objectives :

1. To examine the quality of working life of non-commissioned police officers in Pattani Province,
2. To identify the factors affecting their quality of working life.
3. To point out their work problems and to elicit their suggestions on how to improve their quality of working life

The population of the study was 1,706 non-commissioned police offices in the General Division of Special Operations and all the provincial stations under the Pattani Province Police Division . The sample of 171 non-commissioned police officers were selected by systematic random sampling. A questionnaire was used to collect the data. Mean, standard deviation, t-test and F-test were employed for data analysis.

The findings were briefly reported as follows :

1. Almost all the non-commissioned police officers in the Pattani Provincial Police Division were males. More than half had their hometowns in Pattani. Half of them were below 35 years old. Most of them were Buddhists and were married. Their education was below a bachelor's degree. Nearly half worked as police offices for less than 10 years. Their official ranks were not much different. Most of them were sergeants. Half of them had a monthly income of 15,001-20,000 baht. The majority worked in the crime prevention and suppression unit.

2. The overall quality of working life of the police under the study was found to be moderate. When the six components were considered separately, the highest mean belonged to recognition from society. The two components that received a moderate mean were development of the personnel's knowledge and skills and the equilibrium between the course of life and work. The three components found to be from moderate to rather low were career advancement, fair remuneration and work safety.

3. The factors affecting their quality of working life were marital status, relationship with colleagues, supervision, status of work, and work environment.

4. As for their work problems and obstacles, the police officers felt that they could progress in work at a low level. They said that these who worked well could not progress as fast as these who had connections. Next, they thought that the promotion system was neither fair nor appropriate. The lowest quality of working life was work safety. They said that they had to be watchful and on alert all the time. The risk of their lives was higher than those working for other organizations.

Recommendations

1. **Nature of work** Work should be changed often to avoid tediousness and monotony. Because of the high risk and complex responsibility, the superior must have leadership, vision and know how to set work plans to reduce stress and build self-confidence among the subordinates that they will have the highest safety.

2. **Supervision** The superior should be friendly with the subordinates both in and out of working time. He should listen to their opinions and give them advice and help them solve problems as soon as possible.

3. **Relationship with colleagues** The police officers should be united. They should divide themselves into groups, and should have sympathy with each other, helping each other in times of difficulty. Emphasis should be on team working.

4. **Work environment** The office should be improved. The filing should be systematized. Adequate office and work facilities, including equipment, should be supplied. The police offices must learn local traditions and cultures so as to understand the Muslim way of life. They should learn the yavi language in order to reach the people and create a good relationship with them to get their full cooperation in giving news.

5. **Fair and proper remuneration** The superior should revise the promotional system to be fair to everybody. The merit system should be mainly used. The police officers responsible for welfare payment should be trained to work quickly and transparently.

6. **Knowledge and skill development** The superior should encourage the subordinates to further their studies, or to attend training courses or seminars to upgrade their knowledge and skills consistently.

7. **Career advancement** The superior should encourage the subordinate to earn a Bachelor's degree to sit for the exam to become commissioned police officers. The merit system, rather than the patronage system, should be used to promote or give a rise or a double rise to the subordinates.

8. **Job safety** The superior should give importance to the work safety of the police officers because the police work is full of risks. He should boost the morale of police in all the areas. Support can be given to them by supplying coats of mail and modern ammunitions to prevent themselves from danger and enable them to protect people's lives and property. There should be consistent rehearsal for unexpected turmoil's.

9. **Recognition from society** The superior should publicize the work performance of the organization and conscience in the police officers, making them not taking bribes in order to create a good image for the organization. The police officers should be taught to recognize the others ability and to give importance to good work. The superior himself must also recognize the subordinates ability.

10. **Equilibrium between the course of life and work** The superior should be flexible about the manpower allocation. There should be job rotation so that the subordinates can have their own free time to look after their health, to take a rest, to be with their families and to do activities with their friends and relatives. Recreational activities should be held once in a while to reduce work stress and to create a good relationship among the police. Also additional welfare should be provided or them, such as lodgings, allowance, other extra money, so as to boost their work morale.