

## **T 158895**

วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ศึกษาถึงการรับรู้ของข้าราชการตำรวจจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อพฤติกรรมการอุปถัมภ์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของข้าราชการตำรวจจังหวัดนครปฐม รวมถึงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจต่อผลกระทบและการปรับตัวของข้าราชการตำรวจที่ได้รับผลกระทบจากการอุปถัมภ์

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดนครปฐม จำนวน 120 ราย จากทั้งหมด 205 ราย ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอ/ตำบลในจังหวัดนครปฐม จำนวน 12 แห่ง การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเป็นเครื่องมือและใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมานทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาในภาพรวมของการศึกษาพฤติกรรมทางตรง พบว่า ข้าราชการตำรวจมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการอุปถัมภ์ค่อนข้างสูง โดยเมื่อแยกการพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน และด้านการเลื่อนตำแหน่งฐานะสูงขึ้น ข้าราชการตำรวจมีการรับรู้ค่อนข้างสูง ส่วนด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาในภาพรวมของการศึกษาพฤติกรรมทางอ้อมหรือพฤติกรรมแวดล้อมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการอุปถัมภ์ค่อนข้างสูง โดยด้านการหาเงินหรือมอบเงินให้แก่ผู้มีอำนาจโดยตรงหรือผ่านนายหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.09 การฝากฝัง มีค่าเฉลี่ย 3.27 และการรับใช้เป็นการส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.19

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ได้แก่ อายุ อายุราชการ สาขาวิชาที่ศึกษา ส่วนระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา และการมีบิดา-มารดาหรือพี่น้องรับราชการตำรวจไม่มีผลต่อการรับรู้

## T 158895

จากการศึกษายังพบว่า ข้าราชการตำรวจถึงร้อยละ 81.17 ได้รับผลกระทบจากพฤติกรรมกรรมการอุปถัมภ์ และส่วนหนึ่งพยายามปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้นๆ รองลงมา คือ ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อนำผลงานไปเปรียบเทียบกับ และบางรายมีความรู้สึกลัว ต้องออกทนทำงานไปตามปกติ เพราะแก้ไขอะไรไม่ได้

ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่า พฤติกรรมการอุปถัมภ์จะยังคงอยู่ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพราะมีรากเหง้าฝังลึก ทั้งในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน ด้านการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งฐานะสูงขึ้น ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น และด้านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการอุปถัมภ์ จากการศึกษาเป็นที่รับรู้กันว่า ระบบอุปถัมภ์เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงค่อนข้างสูงในวงราชการตำรวจ ทั้งนี้เพราะตำรวจเกี่ยวข้องกับเงินและอำนาจ รวมทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ข้าราชการตำรวจจึงอยากให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการปรับปรุงและพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 1) การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนรัดกุมและละเอียดมากยิ่งขึ้น
- 2) การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ควรยึดถือหลักเกณฑ์และระบบอาวุโสเป็นหลักในการพิจารณา
- 3) การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องพิจารณาตามความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของบุคคลด้วย
- 4) ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักคุณธรรมมากกว่าการอุปถัมภ์ในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะผู้ศึกษาเห็นว่า การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม และความยุติธรรมเป็นหลัก เพื่อลดปัญหาต่อพฤติกรรมกรรมการอุปถัมภ์ได้เป็นอย่างมาก

## TE 158895

Regarding the factors affecting the perception, it was found that age, number of working year, field of study, official rank and salary affected their perception of patron-client behavior differently, While educational level, educational institution, having father/mother or relatives working as policemen were found to have no influence on their perception of patron-client behavior.

Concerning the self-adjustment of the police officers when being affected by patron-client behavior, 81.17% said that they were adversely affected by it while 10.83% said that they weren't. About 59.81% described the way they adjusted themselves that they would adjust themselves to the situation most often, followed by working more efficiently (22.43%). About 17.76% said they had to work as usual because they could change anything.

Most of the police officers believed that such behavior would continue and perhaps would be increasing because of its deep roots in appointment, shift and rotation, promotion, consideration, getting a double rise and attending the training courses offered by the National Police Bureau.

As the patronage system had really been practiced at a rather high level in the police circle because police work were involved with money and power, including internal and external factors. The police officers, therefore, made the following suggestions for the National Police Office to consider and make improvements.

1. The criteria for personnel administration should be clearly set and precisely defined in details.
2. In appointment, shift and promotion, the set criteria, along with the seniority system, should be primarily taken into consideration.
3. In appointment, shift and giving a rise or a double rise, consideration should be given to knowledge, ability and appropriateness of an individual.
4. The superior should use the merit system rather than the patronage system in administration.

## **TE 158895**

The study aimed to find out the perception of police officers in Nakhon Pathom on patron – client behavior, the factors related to their perception, and the opinions and suggestions about the impact.

A questionnaire was used to collect the data from 120 out of 205 commissioned police officers in 12 provincial police stations at the tambon/district levels in Nakhon Pathom. Both descriptive statistics and inferential statistics were employed to analyze the data.

As a whole, the police officers perceived that patron-client behavior at a rather high level. When the individual aspects were considered separately, the police officers were found to have a rather high perception about appointment, shift and rotation and promotion. They had a moderate perception in getting a rise and attending training courses.

The study of all the three aspects of the indirect/environmental behavior, the police officers were found to perceive patron – client behavior at a rather high level. Fund – raising or giving money to the one in power directly or through a broker in exchange for benefits/position had a mean of 3.09; a promise to help, 3.27 ; and giving personal service, 3.19.