

ชื่อภาคนิพนธ์ : กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและ
ปราบปรามศึกษาเฉพาะกรณี : พื้นที่ปฏิบัติงานแนวชายแดน
จังหวัดเชียงราย

ชื่อผู้เขียน : พันตำรวจโท สาธิต กาญจนภูวคณ

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2546

การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและปราบปรามศึกษา
เฉพาะกรณี พื้นที่ปฏิบัติงานแนวชายแดน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้
3 ประการ คือ 1) ศึกษาระดับกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและปราบปรามที่
ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดน จังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน
ป้องกันและปราบปรามของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่แนวชายแดน จังหวัด
เชียงราย 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและ
ปราบปรามที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดน จังหวัดเชียงราย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและปราบปรามที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดน จำนวน 657 นาย
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้กำหนดโควตา 30% ของประชากร แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย
ขั้นตอน จำนวน 200 นาย โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test และ F -test

ผลการศึกษา

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและปราบปรามที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดน
จังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 35 ปี มีอายุราชการระหว่าง 5 - 10 ปี ระดับชั้นยศกำลังตำรวจ

สถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือน 8,001 – 10,000 บาท
 ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 – 6 ปี ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานปราบปราม อยู่ด้วยกันกับ
 ครอบครัว ระดับความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและปราบปรามที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดน
 จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม พบว่า มีกำลังขวัญในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดย
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านความภาคภูมิใจในงาน 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ด้านสถานการณ์ในพื้นที่ 5) ด้านความยุติธรรมในการทำงาน
 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและปราบปรามที่
 ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดน จังหวัดเชียงราย คือ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาใน
 การปฏิบัติงานในพื้นที่

4. ข้อเสนอแนะต่อกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและปราบปรามที่
 ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดน จังหวัดเชียงราย

- 1) ควรมีการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและ
 ปราบปรามที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดนให้มากขึ้น
- 2) ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและควรมีการสับเปลี่ยน
 หมุนเวียนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และควรเพิ่มอุปสรรคเพิ่มความปลอดภัยให้กับข้าราชการตำรวจชั้น
 ประทวนงานป้องกันและปราบปรามที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดน
- 3) ควรมีการเพิ่มกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพิ่มมากขึ้น เพราะงานของ
 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนงานป้องกันและปราบปรามที่ปฏิบัติงานในพื้นที่แนวชายแดนมีความ
 รับผิดชอบหลายด้าน กำลังพลในปัจจุบันไม่เพียงพอ
- 4) ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น
 ควรมีการสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น
- 5) ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้ง
 ระหว่างผู้ปฏิบัติงานระดับเดียวกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อหา
 จุดร่วมในทิศทางเดียวกัน
- 6) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง
 เท่าเทียม

Title of Research Paper : Work Morale of Non-commissioned Police in the Crime
Prevention and Suppression Line : A Case Study of the Border
Area in Chiangrai Province

Author : Pol.Maj. Sathit Karnganapuvadol

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2003

The three major purposes of the study were 1) to find out the work morale of the non-commissioned police in crime prevention and suppression working in the border area in Chiangrai Province, 2) to identify the factors affecting their work morale, and 3) to point out the work problem and suggestions on it.

The population was 657 non-commissioned police in the crime prevention and suppression line. The sample of 200 were selected by quota sampling and multistage sampling. A questionnaire was employed to collect the data. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test were employed for data analysis.

Findings

1. The non-commissioned police in the study were 31-35 years old. They worked for the government for 5-10 years. They were in the position of police sergeant major. They were married and lived with their families. Their education was below Bachelor's degree. They had a salary of 8,001-10,000 baht a month. They worked in the local area for 3-6 years. They were responsible for crime suppression. They risked their lives and property at a moderate level.

2. The work morale of the non-commissioned police were found to be moderate. When the individual components of work morale were considered, they could be ranked from the highest to the lowest mean as follows : 1) pride in work, 2) relationship with colleagues, 3) relationship with the superior, 4) situation in the area under responsibility, 4) fairness in work, and 6) remuneration and welfare.

3. The factors affecting their work morale were age, number of working years, salary, number of working years in the locality.

4. Recommendations for boosting the work morale.

1) A larger amount of allowance should be given to non-commissioned police in the crime prevention and suppression line who worked along the border.

2) The work rotation system should be used in police work. Also, safety devices should be provided for the non-commissioned police in the crime prevention and suppression line along the border.

3) More manpower should be assigned to the border area because the non-commissioned police had many responsibilities.

4) The superior should pay close attention to their subordinates. They should find out their problems and help them. Besides, they should listen to their opinions.

5) Activities that both the superior and the subordinates can join should be held ; also, there should be activities tat these who worked in the same level can join in order to exchange view in work to reach a common goal.

6) The superior should be fair to all the subordinates.