

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงาน
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**
**Quality of Work life of Police in the Insurgency Southern
Border Provinces of Thailand**

ขวัญชนก ณ ระนอง¹

Kwanchanok Na Ranong¹

ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล²

Tanansak Borwornnuntakul²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รวมทั้งปัจจัยส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน จำนวน 385 คน ประกอบด้วยตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การทำแบบสอบถาม (Questionnaires) และสถิติที่ใช้ในการศึกษาข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที (t-test แบบ independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ one-way ANOVA) โดยผลการวิจัยสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.8 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.2 มีความคิดเห็นว่าตนมีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีค่าตอบแทนพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 79.5 และส่วนใหญ่มิมีความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 88.6 โดยเจ้าหน้าที่

¹นักศึกษาปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล e-mail : kn.naranong@gmail.com

²ผู้ช่วยอาจารย์ ดร. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตำรวจส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.490$, S.D. = 0.610) และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่าปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชัยยศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของปัจจัยด้านเพศ ความเสี่ยงภัย ค่าตอบแทนพิเศษและความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This research aimed to study quality of work life of the police in the insurgency southern border provinces in Thailand, as well as, to study the factors related to such quality of work life. The samples were 385 police officers from both commissioned officers and non-commissioned officers serving duties in Yalaa, Pattani, and Narathiwat. Questionnaires, and statistics analyses which are average, standard deviation, independent sample t-test, and one-way ANOVA F-test were governed as tools of the research. The findings revealed that the police serving duties in the insurgency southern border provinces in Thailand were male 80.8 percent, and female 19.2 percent. There was 66.8 percent of the police having perception of risk encountering while performing

duties. There was 79.5 percent of the police receiving extra payment. There was 88.6 percent of the police having good relationships with their colleagues. Most of the police had quality of work life at the meddle level ($\bar{x}=3.490$, $S.D.=0.610$). As for the factors affecting the quality of work life, differences of ages, education background, monthly income, levels, marital status, and duration of duties performance resulted in levels of the quality of life which were statistically significantly different at 0.05. Still, there were factors being not statistically significantly different at 0.05 which were gender, risk, extra payment, and relationships in offices.

Keywords : police, the insurgency southern border provinces in thailand, quality of work life

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานะการดำเนินชีวิตของประชาชนเข้ามามีอิทธิพลในด้านบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนมากขึ้นเพราะทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร องค์กรจะดำเนินขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ดังนั้นการรักษาคนของหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญหากบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะสามารถดึงดูดศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างถึงที่สุด (ภณิตา กบรัตน์, 2556) ดังนั้น การปรับปรุง

คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงนับได้ว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร โดยคนส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องเข้าทำงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ แต่สิ่งสำคัญ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นควรมีความเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดีและให้ความรู้สึกปลอดภัยต่อการทำงานหากบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และต่อองค์กรแล้วจะส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานนั้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีแรงผลักดันให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และช่วยลดปัญหาการว่างงาน การลาออก ลดการเกิดอาชญากรรม ซึ่งจะผลที่ดีต่อองค์กรตามมาด้วย (ณัฐชัย ทองไพจิตร, 2555)แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเนื่องมาจากลักษณะขององค์กรและการทำงานตามความคาดหวังของคนที่ทำงานในองค์กรนั้นเปลี่ยนแปลงไป (Davis 1981 : 286) ฮาร์เปอร์ (Harper 1987 : 158) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 2 ประเภท คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพทางด้านครอบครัว ประสบการณ์การทำงาน ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นต้น และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เจ้านาย เงินเดือน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปในด้านการสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยจะพยายามสร้างให้คนมีความสุขกับงาน เพื่อที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งการทำงานนั้นบุคคลจะมีกำลังใจในการทำงานก็ต่อเมื่อได้รับผลตรงตามความปรารถนา แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นในการทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคเกิดขึ้น เช่น ขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคง ไม่ได้รับความยุติธรรม การพัฒนาทักษะและความรู้

ความสามารถ งานหนักเกินไป และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (ณัฐชัย ทองไพจิตร, 2555) จึงส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่บริเวณภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งปัญหาใหญ่ที่เราต้องให้ความสำคัญเพราะภาคใต้ของไทยนั้นเป็นแหล่งที่มีทรัพยากรที่สำคัญ นั่นคือ แร่ดีบุกที่ยังมีลักษณะภูมิประเทศที่สวยงามดึงดูดนักท่องเที่ยว และทำรายได้เข้าประเทศไทยจำนวนหลายล้านบาทต่อปี นอกจากนี้ ภาคใต้ยังมีชนหลายเชื้อชาติที่อาศัยอยู่ร่วมกัน เช่น ชาวไทยพุทธ ชาวไทยมุสลิม ชาวเลเงาะหรือชนเผ่าชาวกูย จึงทำให้มีการใช้ภาษาและศาสนาที่หลากหลาย (อุทยานธรณี ประเทศไทย, 2556) โดยเหตุการณ์ความรุนแรงดังกล่าวมีเหตุจุดชนวนเริ่มตั้งแต่สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้มีการรณรงค์เรื่องความเป็นไทยทั้งแผ่นดิน เพื่อความทันสมัยด้วยการพัฒนาทุกวัฒนธรรมให้เป็นไทยเพียงหนึ่งเดียว รวมทั้งกำหนดให้ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ ชาวไทยมุสลิมถูกบังคับ โดยเฉพาะวัฒนธรรมการแต่งกาย ความเชื่อทางศาสนา ทั้งยังมีเจ้าหน้าที่ของรัฐได้สร้างความเดือนร้อนให้กับประชาชนในการลงพื้นที่ปฏิบัติงานมีการคอร์รัปชันจนก่อให้เกิดสถานการณ์ความรุนแรงขึ้นเป็นครั้งแรกและเป็นจุดเริ่มต้นของสงครามประชาชนจากกลุ่มแบ่งแยกดินแดนและกลุ่มก่อความไม่สงบจนถึงทุกวันนี้ (ศุภชัย ฝักระวังสถานการณ์ภาคใต้, 2560) โดยองค์กรตำรวจเป็นหน่วยงานเริ่มแรกของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบงานในทุกมิติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนรวดเร็ว โปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม (ณัฐชัย ทองไพจิตร, 2555) ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงมีหน้าที่สำคัญที่จะช่วยบรรเทาปัญหาได้งานตำรวจจึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง จึงนับได้ว่าเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คอยดูแล รักษาความสงบในบ้านเมือง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งจากสถานการณ์ความรุนแรงดังกล่าว ทำให้เจ้าหน้าที่

ตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ในด้านสุขภาพ ครอบครัว สังคม ชีวิตและทรัพย์สิน จึงเป็นเหตุให้เกิดความทุกข์ในการทำงานทั้งนี้พื้นที่ดังกล่าวยังเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนน้อยคนที่จะย้ายไปปฏิบัติงาน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้นทำงานหนัก ไม่สามารถหยุดพักผ่อนได้ จนขาดการพักผ่อน ส่งผลให้เกิดความทรุดโทรมของร่างกาย เมื่อร่างกายอ่อนล้าจึงส่งผลต่อสภาพจิตใจ ทำให้เกิดความไม่พอใจในสภาพที่เป็นอยู่ คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ในพื้นที่ดังกล่าวลดต่ำลง เมื่อไม่ประสบกับสิ่งที่คาดหวังไว้ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายการทำงานเกิดการโอนย้ายและลาออกสูงขึ้น ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ตำรวจที่ปฏิบัติอยู่ในพื้นที่ดังกล่าวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ ตำรวจจึงควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตจากการทำงานอย่างมีคุณค่าเหมาะสมกับความเสี่ยงที่ได้รับ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีมีความกระตือรือร้น และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นสิ่งจำเป็นที่ควรได้รับการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดปัญหายาวนานมาหลายปี ประกอบกับผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีน้อยมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไข ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเอาข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนนโยบายและแผนพัฒนาในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามสถานภาพบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลา โดยเน้นการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักของ Walton ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทน
- 2) ความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่
- 3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- 5) การพัฒนาศักยภาพในตัวเอง
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น
- 8) ความสัมพันธ์กับสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร รวมทั้งสิ้น 10,019 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จริง โดยใช้สูตรคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 886-887) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดเขตพื้นที่บริเวณจังหวัดจังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลาเท่านั้น เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการปฏิบัติการก่อความไม่สงบอย่างต่อเนื่องและรัฐกำหนดเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย

สมมติฐานการวิจัย

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชัยยศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงภัย ค่าตอบแทนพิเศษ และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่ต่างกันน่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ประชากรเป้าหมาย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร มีจำนวนดังนี้ จังหวัดยะลา กำลังพลระดับชั้นประทวน มีจำนวน 2,624 คน กำลังพลชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 331 คน จังหวัดปัตตานี กำลังพลระดับชั้นประทวน มีจำนวน 2,779 คน กำลังพลชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 516 คน และจังหวัดนราธิวาส กำลังพลระดับชั้นประทวน มีจำนวน 3,197 คน กำลังพลชั้นสัญญาบัตรมีจำนวน 572 คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร มีจำนวนทั้งสิ้น

10,019 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการคำนวณหาและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973 : 886-887) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน โดยมีสูตรดังนี้

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน ซึ่งในที่นี้กำหนดไว้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{10,019}{1 + 10,019(0.05)^2} = 384.65 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

จำนวนประชากร สัดส่วน และตัวอย่างประชากร

หน่วยงาน	ประชากร		สัดส่วน%		กลุ่มตัวอย่าง	
	สัญญาบัตร	ประเทวน	สัญญาบัตร	ประเทวน	สัญญาบัตร	ประเทวน
ภ.จว.ยะลา	331	2,624	3.30	26.19	12.705	100.8315
ภ.จว.ปัตตานี	516	2,779	5.15	27.74	19.8275	106.8375
ภ.จว.นราธิวาส	572	3,197	5.71	31.91	21.9835	122.8535
รวม	1,419	8,600	14.16	85.84	54.516	330.484
รวมทั้งหมด	10,019		100		385	

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยไปถึงสถานีตำรวจภูธร จังหวัดยะลา สถานีตำรวจภูธร จังหวัดปัตตานี และสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. รวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ
ภูธร จังหวัดยะลา สถานีตำรวจภูธร จังหวัดปัตตานี และสถานีตำรวจภูธร
จังหวัดนราธิวาส ที่เป็นตัวอย่าง รวมเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4
สัปดาห์

3. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแต่ละข้อมูลที่ได้รับใน
แบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติ
ราชการอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และ
รายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) แล้วนำไปแปลผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ
ตามแนวคิดของเบสท์และเจมส์ (Best, John W. and James V. Kalm, 1993)
ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยในเชิงเปรียบเทียบที่สัมพันธ์กับคุณภาพ
ชีวิต โดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ independent sample) และการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ดังนี้

- ทดสอบค่าที (t-test แบบ independent sample) ได้แก่ เพศ
ชั้นยศ ความเสี่ยงภัย ค่าตอบแทนพิเศษ และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- ทดสอบค่า F วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ได้แก่ ด้านอายุ
รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.8 และ
เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.2 ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนมีความเสี่ยงภัยในการ
ปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีค่าตอบแทนพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 79.5
และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 88.6 โดย
เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับระดับ
ปานกลาง ($\bar{x}=3.490$, $S.D.=0.610$) และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตของการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับ
การศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ในพื้นที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ในส่วนของผู้ปัจจัยด้านเพศ ความเสี่ยงภัย ค่าตอบแทนพิเศษและความสัมพันธ์
ภายในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

วิจารณ์ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 385 คน จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.8 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 และมีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.8 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 75.3 และมีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.4

ผลการศึกษาปัจจัยกระตุ้น

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนมีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 66.8 ในส่วนความคิดเห็นเรื่องค่าตอบแทนพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 79.5 ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงานและความประจักษ์ในงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่างค์กรมีชื่อเสียง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และความขัดแย้งในองค์กร

ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฯ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.490$, $S.D.=0.610$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

1) ด้านธรรมณูในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.831$, S.D. = 0.627)

2) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.786$, S.D. = 1.007)

3) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.713$, S.D. = 0.660)

4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.666$, S.D. = 0.657)

5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.558$, S.D. = 0.762)

6) ด้านค่าตอบแทนมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.348$, S.D. = 1.005)

7) ด้านความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.222$, S.D. = 0.843)

8) ด้านการพัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.023$, S.D. = 0.994)

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ได้ค่า (t) เท่ากับ 2.018 และค่า (Sig.) เท่ากับ .503 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_1 และไม่ยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 63.993 ค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 65.547 ค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 47.719 ค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ได้ค่า (t) เท่ากับ 1.915 และค่า (Sig.) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 65.054 ค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 97.030 ค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 8 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ .789 และค่า (Sig.) เท่ากับ .089 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_1 และไม่ยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีค่าตอบแทนพิเศษต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ .479 และค่า (Sig.) เท่ากับ .629 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_1 และไม่ยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ที่มีค่าตอบแทนพิเศษต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 10 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ .345 และค่า (Sig.) เท่ากับ .743 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_1 และไม่ยอมรับสมมติฐานงานวิจัย แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ที่มีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านค่าตอบแทน ควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม เป็นธรรม และได้มาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปค่าตอบแทนในภาคเอกชน ฐานการคลังของประเทศความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการต่างประเภทกันและปัจจัยอื่นที่จำเป็น สมควรปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ด้านความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ควรดูแลรักษาเฝ้าระวังและตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ก่อนใช้งาน โดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนเป็นตารางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน พร้อมบันทึกแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมถึงจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย

3. **ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน** ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้สนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักและความสามัคคีในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

4. **ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน** ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพื่อจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ

5. **ด้านการพัฒนาศักยภาพในตัวบุคคล** หน่วยงานควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์เป้าหมายและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงภัย

6. **ด้านธรรมเนียมในองค์กร** ควรส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมเป็นหลักปฏิบัติที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในการทำงาน การรักษาบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยไม่เลือกปฏิบัติในความแตกต่างด้านอายุ เพศ สถานภาพสมรส เชื้อชาติ ศาสนาและความเชื่อ และประเด็นอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

7. **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับตารางเวลาในการสับเปลี่ยนกำลังเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาออกมาใช้ชีวิตกับครอบครัว และควรสร้างสมดุลที่ลงตัวระหว่างงานและครอบครัว เพื่อให้ครอบครัวไม่เป็นแรงกดดันแต่เป็นแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างที่ตั้งใจ

8. **ด้านความสัมพันธ์กับสังคม** ควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสุจริตชนที่อยู่อาศัยในชุมชนนั้น ๆ โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และร่วมพัฒนาสภาพความเป็นอยู่โดยรวมของชุมชน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานตำรวจที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อนำข้อดีข้อเสียมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น นอกจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยวิธีการวิจัยแบบอื่น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม และนำการวิจัยที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเน้นแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างละเอียดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Huse, E. and T. Cumming. (1980). **Organization Development and Change**. New York : West Publishing
- Hackman, J.R., & Suttle, J.L. (1977). **Improving Life at work : Behavioral science approach To organizational change**. Santa Monica, CA : Goodyear Publishing.
- Guest, R.H. (1979). **Quality of work life-learning from tarry tow**. Massachusetts : Harvard Business Review.
- Walton, R.E. (1974). **Improving the Quality of working life**. Massachusetts : Harvard Business Review.

Lewin, Devid. (1981). *Collective Bargaining and the quality of work life in organization dynamics*. New York : Pergamon Press.

Maslow. (1970). *Maslow's Theory of Human Motivation*. Eastford : Martino Fine Books.

ศุภชัยวิจัยความสุขชุมชน. (2555). *สำรวจความสุขของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (เอแบค).

ภณิตา กบรัตน์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1*. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก : กรุงเทพฯ.

ณัฐชัย ทองไพจิตร. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข : กรุงเทพฯ.

แพรวนภา ธนะ. (มปป.). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร.

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ.

กาญจนา แดงมาดี. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2560). ความขัดแย้งชายแดนใต้ในรอบ
13 ปี ความซับซ้อนของสนามความรุนแรงและพลังของบทสนทนา
สันติภาพปาตานี. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2560, จากเว็บไซต์ :
<https://deepsouthwatch.org/th/node/11053>

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). หน่วยงานในสังกัด. สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม
2560 จากเว็บไซต์: [http://www.royalthaipolice.go.th/
agencies_under.php](http://www.royalthaipolice.go.th/agencies_under.php)