

Work Stress and Personal Factors Affecting Intention to Move out of the Three Southern Border Provinces of the Pattani Provincial Police Officers

Banyat Yongyuan¹ and Seksith Prakojcheu²

¹Ph.D.(Demography), Lecturer

E-mail : ybanyat@bunga.pn.psu.ac.th

Department of Psychology and Guidance, Faculty of Education, Prince of Songkla University

²M.Ed.(Education for Community Development), Police Lieutenant

Special Operation Unit, Pattani Provincial Police Division

Abstract

The purposes of this research were to investigate the level of work stress and to examine work stress and personal factors affecting intention to move out of the three southern border provinces of the Pattani provincial police officers. By using a proportional stratified random sampling, 321 Pattani provincial police officers were selected for the study. They worked during January and February in 2004. Data collection was made by the questionnaire and in-depth interview. Data were analyzed by using percentage, mean and logistic regression analysis. The results were: 1) The police officers who intended to move out had work stress at the moderate level in job itself, role and duty, advancement opportunity and organizational structure and atmosphere, whereas the work stress in the relationship with others was found at low level. 2) The work stress factors in the job itself, organizational structure and atmosphere, whereas the personal factors in the classes of police station, religions, birthplaces and duration of work affecting intention to move out of the three southern border provinces.

Keywords: intention to move out, Pattani Province, police officers, southern border provinces, work stress

ปัจจัยความเครียดจากการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี

บัญญัติ ยงย่วน¹ และ ร้อยตำรวจโทเสกสิทธิ์ ปรากฏชื่อ²

¹ปช.ด.(ประชากรศาสตร์), อาจารย์

ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

²ศษ.ม.(ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน)

หน่วยปฏิบัติการพิเศษ, กองกำกับการตำรวจภูธร จังหวัดปัตตานี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานและปัจจัยความเครียดจากการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ที่ปฏิบัติงานในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2547 จำนวน 321 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ใช้แบบวัดความเครียดจากการทำงานและการสัมภาษณ์ระดับลึก เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า 1) ตำรวจที่ต้องการย้าย มีความเครียดจากการทำงานในด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความเครียดด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับต่ำ 2) ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน ด้านตัวงาน และด้านโครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กร ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นของสถานี ศาสนา ภูมิลำเนา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำสำคัญ: ความเครียดจากการทำงาน, ความต้องการย้าย, จังหวัดชายแดนภาคใต้, ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี, ปัตตานี

บทนำ

สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส ได้เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน อันเป็นผลมาจากการก่อการร้ายของกลุ่มบุคคลที่ไม่หวังดีต่อประเทศชาติ โดยได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การทำร้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ

และประชาชนทั่วไป การเผาสถานที่ราชการ วางระเบิดตามที่สาธารณะต่าง ๆ และเหตุการณ์ล่าสุดเมื่อ วันที่ 4 มกราคม 2547 คือ การปล้นปืนและฆ่าเจ้าหน้าที่กองพันทหารพัฒนา อำเภोजะเอย์ จังหวัดนราธิวาส และเผาสถานที่ราชการ รวมทั้งโรงเรียนจำนวนมาก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับต้องระดมกำลังจำนวน

มากมาควบคุมสถานการณ์ให้เกิดความสงบเรียบร้อย
ข้าราชการตำรวจ ถือว่าเป็นผู้ที่ทำหน้าที่และความ
รับผิดชอบโดยตรงในการรักษาความสงบเรียบร้อยของ
บ้านเมือง ทั้งในรูปแบบของการปราบปรามและการ
ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุร้าย จึงพบว่าตำรวจในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ มีการปะทะกับโจรก่อการร้ายอยู่เป็น
ประจำ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งคือการที่โจร
ก่อการร้ายแอบซุ่มโจมตีตำรวจทั้งในเวลาปฏิบัติราชการ
และนอกเวลาปฏิบัติราชการ ส่งผลให้ตำรวจได้รับบาดเจ็บ
และเสียชีวิตจำนวนมาก จากสถิติพบว่า ตั้งแต่เดือน
ธันวาคม 2544 ถึงสิงหาคม 2546 ตำรวจภูธรจังหวัด
ปัตตานีถูกคนร้ายลอบยิงจำนวน 14 ครั้ง และมีตำรวจ
เสียชีวิต 18 นาย บาดเจ็บ 11 นาย และสถิติล่าสุดพบว่า
ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2546 จนถึงวันที่ 30 เมษายน
2547 ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีถูกกระทำจากโจรก่อการ
ร้ายเสียชีวิต 19 นาย บาดเจ็บ 19 นาย (ฝ่ายธุรการกำลัง
พลตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี)

จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในสาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเสี่ยงสูงมาก โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งการถูกลอบทำร้ายจากฝ่ายตรงข้าม ซึ่งตำรวจไม่
สามารถระบุได้ว่าเป็นใครมาจากไหน ทำให้ต้องมีการ
เตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา แม้แต่การปฏิบัติงานมวลชน
ตำรวจก็ต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างทั้ง
ทางด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ศาสนา วัฒนธรรม
ประเพณี ด้วยสภาวะความกดดันดังกล่าวย่อมส่งผลให้
ตำรวจเกิดภาวะความเครียดอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
สอดคล้องกับที่ซิดซีย์ วรรณสถิตย์ (2532, 53-56 อ้างถึง
ในอดิศักดิ์ จันทร์สอน, 2538, 2) ได้กล่าวว่างานของตำรวจ
มีลักษณะที่แตกต่างจากอาชีพอื่น เนื่องจากเป็นงานที่
เกี่ยวกับการใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นงานที่เสี่ยงต่อชีวิต
และทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ ขณะที่เชลย์ (Shelye,
1965, 96 อ้างถึงในชัยวัฒน์ เพชรกุล, 2539, 1) ศึกษา
วิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสที่จะเกิดความเครียด
สูงกว่าอาชีพอื่น ๆ และความเครียดที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้
เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ รวมถึงการฆ่าตัวตาย

การที่ตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้อง
ทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ เป็นระยะเวลาอัน ย่อม
ก่อให้เกิดความเครียดสะสมและโดยธรรมชาติของมนุษย์
เมื่อต้องเผชิญกับสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ย่อมคิดหาทาง

ออกให้กับตนเอง ซึ่งหนทางหนึ่งที่ตำรวจเหล่านี้คิดจะ
กระทำคือ การย้ายที่ทำงานให้พ้นจากสามจังหวัดชาย
แดนภาคใต้ ดังที่พบว่า ในแต่ละปีจะมีตำรวจยื่นความ
จำนงที่จะขอย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้จำนวนมาก

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าความเครียด
ที่เกิดจากการทำงานของตำรวจภูธรที่ปฏิบัติงานในสาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเกี่ยวข้องกับ
ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้หรือไม่ แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเจาะจงเลือกจังหวัดปัตตานีเป็นประชากร
กลุ่ม ที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และถือว่าจังหวัดปัตตานี
สามารถเป็นตัวแทนของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้
อย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของตำรวจภูธร จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน
ของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความเครียดจากการทำงาน
และปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายออก
นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของตำรวจภูธร
จังหวัดปัตตานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีที่มีความเครียดจาก
การทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านบทบาท
หน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ
ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ด้าน
โครงสร้างและบรรยากาศขององค์การในระดับสูงขึ้นไป
จะส่งผลให้มีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้เพิ่มสูงขึ้น
2. ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความต้องการย้ายออก
นอกพื้นที่มากกว่าตำรวจชั้นประทวน
3. ตำรวจที่ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม มี
ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่มากกว่าตำรวจที่ปฏิบัติ
งานด้านอำนวยราชการ
4. ตำรวจสังกัดหน่วยขึ้นตรงต่อกองบังคับการ

ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี มีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่น้อยกว่าตำรวจที่สังกัดสถานีตำรวจภูธรชั้น 1 และชั้น 2

5. ตำรวจที่นับถือศาสนาพุทธ ต้องการย้ายออกนอกพื้นที่มากกว่าตำรวจที่นับถือศาสนาอิสลาม

6. ตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่น้อยกว่าตำรวจที่มีภูมิลำเนาในภาคใต้ที่ไม่ใช่จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และภาคอื่น ๆ

7. ตำรวจที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ต้องการย้ายออกนอกพื้นที่น้อยกว่าตำรวจที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง สภาวะที่ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีมีความกดดันทางอารมณ์อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งภาวะความกดดันนี้ก่อให้เกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สุขภาพกาย และสุขภาพจิตได้ โดยความเครียดจากการทำงานประกอบด้วย 5 ด้านคือ

1.1 ความเครียดด้านตัวงาน หมายถึง ลักษณะงานที่มีผลให้ตำรวจเกิดความเครียด ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมากเกินไป การทำงานแข่งกับเวลา ความสมดุลระหว่างงานกับความรู้ความสามารถ ความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ความยากของงาน ความเสี่ยงจากการทำงาน ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเตรียมความพร้อมในการทำงาน รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารกับประชาชน

1.2 ความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ขอบเขตภาระความรับผิดชอบของตำรวจและที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่ส่งผลให้เกิดความเครียด ได้แก่ การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความซ้ำซ้อนในการทำงาน ความไม่ชัดเจนในงาน ความสับสนเกี่ยวกับขอบเขตของงาน และความรับผิดชอบที่ขัดแย้งต่อบทบาทหน้าที่ตนเอง

1.3 ความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ หมายถึง การขาดโอกาสก้าวหน้า

ในงานอาชีพ ที่ส่งผลให้เกิดความเครียด ได้แก่ โอกาสในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงยิ่งขึ้น การได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ รวมทั้งความกดดันจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น

1.4 ความเครียดด้านสัมพันธภาพการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่มสังคมที่ส่งผลให้เกิดความเครียด ได้แก่ การไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานเดียวกันและคนละหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น ไม่ยอมรับความสามารถ การไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน

1.5 ความเครียดด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์การ หมายถึง ระบบการบังคับบัญชาและบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้เกิดความเครียด ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งโครงสร้างการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน ระบบการควบคุมงาน การประเมินผลงาน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการทำงาน ขาดการสนับสนุนในองค์การ การให้คำปรึกษาแนะนำ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ปัจจัยภูมิหลัง หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของตำรวจที่คาดว่าจะส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย

2.1 ชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศของตำรวจซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตร 2) ชั้นประทวน

2.2 ลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง ประเภทของงานที่ตำรวจปฏิบัติเป็นประจำ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท 1) งานป้องกันและปราบปราม เช่น งานปราบปราม สืบสวน หน่วยปฏิบัติการพิเศษ 2) งานอำนวยความสะดวก เช่น งานธุรการ นโยบายและแผน ส่งกำลังบำรุง จราจร และงานสอบสวน

2.3 ระดับชั้นของสถานี หมายถึง ขนาดของสถานีตำรวจหรือสถานที่ทำงานของตำรวจ แบ่งเป็น 1) สถานีตำรวจภูธรชั้น 1 ได้แก่ สถานีตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี ประกอบด้วยสถานีตำรวจภูธร

อำเภอเมืองปัตตานี สายบุรี หนองจิก โคกโพธิ์ ยะหริ่ง
มายอ ยะรัง และปะนาเระ 2) สถานีตำรวจภูธรชั้น 2 ได้แก่
สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีมีชั้นยศต่ำกว่าผู้กำกับการ
ประกอบด้วยสถานีตำรวจภูธรอำเภอไม้แก่น กะพ้อ
ทุ่งยางแดง แม่ลาน บ้านโสร่ง และราตาบันยัง และ 3)
หน่วยขึ้นตรงต่อกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี
ประกอบด้วย งานอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัด งาน
สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี งานสอบสวนตำรวจ
ภูธรจังหวัดปัตตานี หน่วยปฏิบัติการพิเศษตำรวจภูธร
จังหวัดปัตตานี และอื่น ๆ ที่ไม่สังกัดสถานีตำรวจ

2.4 ศาสนา หมายถึง ศาสนาที่ตำรวจนับถือ
แบ่งเป็น 1) ศาสนาพุทธ 2) ศาสนาอิสลาม

2.5 ภูมิลำเนา หมายถึง สถานที่เกิดหรือ
สถานที่อยู่อาศัยตั้งแต่เล็กจนโต แบ่งเป็น 1) ภาคอื่นๆ
ที่ไม่ใช่ภาคใต้ 2) ภาคใต้ที่ไม่ใช่จังหวัดปัตตานี ยะลา
และนราธิวาส 3) จังหวัดปัตตานี ยะลา หรือนราธิวาส

2.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ หมายถึง ระยะเวลาที่ตำรวจปฏิบัติงานใน
เขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา หรือนราธิวาส ซึ่งในการ
ศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี
2) 5-9 ปี 3) 10 ปีขึ้นไป

3. ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ หมายถึง ตำรวจที่มีความตั้งใจจะย้ายไป
ปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดปัตตานี ยะลา หรือ
นราธิวาส ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
1) ต้องการย้าย 2) ไม่ต้องการย้าย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกอง
บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส
ที่กำลังปฏิบัติงานในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2547

ประชากรสุ่ม ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกอง
บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ที่ปฏิบัติงานใน
ช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2547 ซึ่งได้มาโดยการ
เลือกแบบเจาะจงจากประชากร โดยประชากรสุ่มนี้มี
จำนวนทั้งสิ้น 1,929 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกอง
บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ที่ปฏิบัติงานในช่วง
เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2547 จำนวน 321 คน ซึ่ง

ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional
Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

1.1.1 ด้านตัวงาน

1.1.2 ด้านบทบาทหน้าที่

1.1.3 ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า
ในงานอาชีพ

1.1.4 ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน
กับบุคคลอื่น

1.1.5 ด้านโครงสร้างและบรรยากาศของ
องค์การ

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.2.1 ชั้นยศ

1.2.2 ลักษณะการปฏิบัติงาน

1.2.3 ระดับชั้นของสถานี

1.2.4 ศาสนา

1.2.5 ภูมิลำเนา

1.2.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการย้ายออกนอก
พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ที่ปฏิบัติงานในช่วงเดือน
มกราคม-กุมภาพันธ์ 2547 จำนวน 321 คน ซึ่งได้มา
โดยวิธีการดังนี้

1.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้
ตาราง Krejcie และ Morgan (Krejcie & Morgan,
1970, 608 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2538, 187-
188) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน

1.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานี
ตำรวจและหน่วยขึ้นตรงกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด
ปัตตานีโดยเทียบสัดส่วนระหว่างประชากรของแต่ละ
สถานีตำรวจและหน่วยขึ้นตรงกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังแสดงในตาราง 1

1.3 ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานีตำรวจ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยคำนึงถึงสัดส่วนของ ลักษณะการปฏิบัติงาน ชั้นยศ ศาสนา ภูมิลำเนา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

2.1 แบบวัดความเครียดจากการทำงาน ผู้วิจัย ได้นำแบบวัดความเครียดจากการทำงานของชัยวัฒน์ เพชรกุล (2539, ภาคผนวก) มาดัดแปลงให้มีข้อความ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของตำรวจใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากนั้นนำแบบวัดไปตรวจสอบคุณภาพ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .45-.84 ได้ ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .98 และค่าความ เชื่อมั่นเป็นรายด้านคือ ด้านตัวตน .91 ด้านบทบาท หน้าที่ในการทำงาน .91 ด้านความสำเร็จและความ ก้าวหน้าในงานอาชีพ .95 ด้านสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น .93 และด้านโครงสร้างและ บรรยากาศขององค์กร .93

ลักษณะข้อคำถามจะมีคำตอบเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) และการให้คะแนนแต่ละข้อถือตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความรู้สึกเครียดมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5

ระดับความรู้สึกเครียดมาก ให้คะแนนเท่ากับ 4

ระดับความรู้สึกเครียดปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3

ระดับความรู้สึกเครียดน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2

ระดับความรู้สึกเครียดน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1

และข้อคำถามที่มีความหมายในทางตรงข้าม จะให้ คะแนนในทิศทางกลับกัน

ในการกำหนดระดับความเครียดจากการทำงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานีตำรวจและหน่วยขึ้นตรง

ระดับชั้นสถานี	สังกัด (สทอ.,สภต., บก)	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	เมืองปัตตานี	242	40
	หนองจิก	165	27
	โคกโพธิ์	143	23
	สายบุรี	173	28
	ยะหริ่ง	164	27
	มายอ	122	20
	ปะนาเระ	116	19
	ยะรัง	102	20
2	กะพ้อ	78	13
	ทุ่งยางแดง	82	14
	ไม้แก่น	77	13
	แม่ลาน	87	14
	บ้านโสร่ง	64	11
	ราตาบันยัง	51	8
3	หน่วยขึ้นตรงกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี	263	44
	รวม	1,929	321

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความ
เครียดสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความ
เครียดสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความ
เครียดปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความ
เครียดต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความ
เครียดต่ำมาก

2.2 การสัมภาษณ์ระดับลึก โดยผู้วิจัยกำหนด
กรอบการสัมภาษณ์ตำรวจเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน
ความเครียดจากการทำงาน สาเหตุของความเครียด
และความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลด้วยแบบวัดความเครียดนั้นผู้วิจัยจะ
พบกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่เตรียมไว้และชี้แจงการ
ตอบแบบวัดกรณีในกลุ่มตัวอย่างมีเวลาตอบผู้วิจัยจะรอรับ
ทันทีแต่กรณีที่ไม่พบกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มตัวอย่างกำลัง
ปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ว่าผู้วิจัยจะกลับไปรับแบบสอบถาม
หลังจากนั้น 1 สัปดาห์

สำหรับการสัมภาษณ์ระดับลึก ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ
การสัมภาษณ์ตำรวจ จำนวน 8 นาย ประกอบด้วยตำรวจ
ภูธรอำเภอเมืองปัตตานี 3 นาย อำเภอหนองจิก 2 นาย
และหน่วยปฏิบัติการพิเศษ 3 นาย ในจำนวนนี้เป็นตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตร 2 นาย ชั้นประทวน 6 นาย การเลือก
กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การศึกษาความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ

4.2 การศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน
วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD)

4.3 การศึกษาปัจจัยความเครียดจากการทำงาน
และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการย้าย
ออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์ด้วย
สถิติถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis)

4.4 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกใช้การ

วิเคราะห์แบบข้อความบรรยาย (Descriptive)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วน
ที่ 1 ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ ส่วนที่ 2 ระดับความเครียดจากการทำงาน และ
ส่วนที่ 3 ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน และปัจจัย
ส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 1 ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สาม จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี
ได้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังแสดงในตาราง 2

จากตาราง 2 จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตำรวจ
ภูธรจังหวัดปัตตานี ชั้นสัญญาบัตรมีความต้องการย้าย
ออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สูงถึงร้อยละ
68.3 ขณะที่ตำรวจชั้นประทวนต้องการย้ายคิดเป็นร้อยละ
56.4

เมื่อพิจารณาลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่ม
ตัวอย่าง พบว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ
ปราบปรามมีความต้องการย้ายสูงกว่าตำรวจที่ปฏิบัติงาน
ด้านอำนวยการเล็กน้อย (ร้อยละ 58.9 และ 53.4 ตาม
ลำดับ)

ระดับชั้นของสถานีตำรวจ พบว่า ตำรวจที่ประจำ
อยู่ที่สถานีตำรวจภูธรชั้น 2 มีความต้องการย้ายสูงสุด
คิดเป็นร้อยละ 64.4 ขณะที่ตำรวจที่ประจำอยู่ที่สถานี
ตำรวจภูธรชั้น 1 และตำรวจที่ประจำอยู่หน่วยขึ้นตรงต่อ
กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี มีความต้องการ
ย้ายร้อยละ 59.3 และ 40.9 ตามลำดับ

ตำรวจที่นับถือศาสนาพุทธร้อยละ 66.3 ต้องการ
ย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขณะที่ตำรวจที่
นับถือศาสนาอิสลามต้องการย้ายเพียงร้อยละ 42.5

ภูมิลำเนาของตำรวจ พบว่าร้อยละ 80.5 ของ
ตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ที่ไม่ใช่สามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ และร้อยละ 70.0 ของตำรวจที่มีภูมิลำเนา
อยู่ในภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาคใต้ ต้องการย้ายออกนอกพื้นที่
ขณะที่ตำรวจที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ต้องการย้ายออกนอกพื้นที่เพียงร้อยละ 28.0 เท่านั้น

เมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-9 ปี ต้องการย้ายสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือตำรวจที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 62.3 ขณะที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 10 ปีขึ้นไป ต้องการย้ายเพียงร้อยละ 49.0

ส่วนที่ 2 ระดับความเครียดจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดจากการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีของกลุ่มที่ต้องการย้าย และไม่ต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะวิเคราะห์จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อคำถาม ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 2 ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้		
	ต้องการย้าย จำนวนคน(ร้อยละ)	ไม่ต้องการย้าย จำนวนคน(ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
1. ชัยยศ			
1.1 ชั้นสัญญาบัตร	28(68.3)	13(31.7)	41(100)
1.2 ชั้นประทวน	158(56.4)	122(43.6)	280(100)
2. ลักษณะการปฏิบัติงาน			
2.1 งานป้องกันและปราบปราม	155(58.9)	108(41.1)	263(100)
2.2 งานอำนวยความสะดวก	31(53.4)	27(46.6)	58(100)
3. ระดับชั้นของสถานี			
3.1 สถานีตำรวจภูธรชั้น 1	121(59.3)	83(40.7)	204(100)
3.2 สถานีตำรวจภูธรชั้น 2	47(64.4)	26(35.6)	73(100)
3.3 หน่วยขึ้นตรงกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี	18(40.9)	26(59.1)	44(100)
4. ศาสนา			
4.1 พุทธ	138(66.3)	70(33.7)	208(100)
4.2 อิสลาม	48(42.5)	65(57.5)	113(100)
5. ภูมิลำเนา			
5.1 ภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาคใต้	21(70.0)	9(30.0)	30(100)
5.2 ภาคใต้ที่ไม่ใช่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส	128(80.5)	31(19.5)	159(100)
5.3 จังหวัดปัตตานี ยะลา หรือ นราธิวาส	37(28.0)	95(72.0)	132(100)
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้			
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	43(62.3)	26(37.7)	69(100)
6.2 5-9 ปี	69(68.3)	26(37.7)	101(100)
6.3 10 ปีขึ้นไป	74(49.0)	77(51.0)	151(100)

ตาราง 3 ระดับความเครียดจากการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี จำแนกตามรายด้านและรายข้อคำถามของกลุ่มที่ต้องการย้ายและไม่ต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความเครียดจากการทำงาน	ต้องการย้าย (186 คน)		ไม่ต้องการย้าย (135 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด
ด้านตัวงาน	2.500	ปานกลาง	2.211	ต่ำ
1. ปริมาณงานที่ทำแต่ละวัน	2.430	ต่ำ	2.156	ต่ำ
2. ขาดความสามารถและทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติงาน	2.102	ต่ำ	1.978	ต่ำ
3. การทำงานที่ต้องใช้เทคนิคและความรู้ความสามารถมากเกินไป	2.118	ต่ำ	2.096	ต่ำ
4. การทำงานจนถึงเวลาตีคืน	2.516	ปานกลาง	2.415	ต่ำ
5. การทำงานไม่ตรงตามความสามารถและความถนัด	2.325	ต่ำ	2.178	ต่ำ
6. การทำงานไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม	2.522	ปานกลาง	2.319	ต่ำ
7. การทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	2.565	ปานกลาง	2.311	ต่ำ
8. ปัญหาการถูกลอบทำร้ายจากผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	3.457	ปานกลาง	2.956	ปานกลาง
9. ปริมาณงานในพื้นที่ไม่สมดุลกับจำนวนเจ้าหน้าที่	3.118	ปานกลาง	2.659	ปานกลาง
10. การทำงานที่ต้องใช้เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากเกินไป	2.038	ต่ำ	1.978	ต่ำ
11. ปัญหาในการจัดการงานเก็บเอกสารให้เป็นระบบ	1.946	ต่ำ	1.837	ต่ำ
12. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีมากเกินไป	2.565	ปานกลาง	2.437	ต่ำ
13. งานที่ทำไม่มีความสำคัญ	2.145	ต่ำ	1.830	ต่ำ
14. ปัญหาการเตรียมพร้อมมากเกินไป	2.828	ปานกลาง	2.252	ต่ำ
15. ขาดทักษะการฟัง การพูดภาษามลายูท้องถิ่น	2.763	ปานกลาง	1.763	ต่ำ
ด้านบทบาทหน้าที่	2.748	ปานกลาง	2.392	ต่ำ
16. การแบ่งงานและพื้นที่รับผิดชอบไม่เป็นธรรม	2.790	ปานกลาง	2.178	ต่ำ
17. การต้องเข้าร่วมประชุมบ่อย	2.425	ต่ำ	2.104	ต่ำ
18. งานที่ท่านไม่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้โดยอิสระ	2.893	ปานกลาง	2.482	ต่ำ
19. การขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่	2.801	ปานกลาง	2.348	ต่ำ

ตาราง 3 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	ต้องการย้าย (186 คน)		ไม่ต้องการย้าย (135 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด
20. ได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่ รับผิดชอบ	2.532	ปานกลาง	2.296	ต่ำ
21. งานที่ต้องเอาใจผู้บังคับบัญชา	2.946	ปานกลาง	2.667	ต่ำ
22. งานที่มีความซ้ำซ้อนกับงานของผู้อื่น	2.624	ปานกลาง	2.667	ต่ำ
23. เมื่อท่านเกิดความขัดแย้งไม่เห็นด้วยกับ คำสั่งผู้บังคับบัญชา	3.027	ปานกลาง	2.637	ปานกลาง
24. การขาดการชี้แนะในการปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมาย	2.548	ปานกลาง	2.407	ต่ำ
25. การถูกประเมินความสามารถต่ำกว่า ความเป็นจริง	3.124	ปานกลาง	2.652	ปานกลาง
26. ความยุ่งยากในการมอบหมายงานที่ตนเอง รับผิดชอบให้ผู้อื่นทำแทน	2.489	ต่ำ	2.141	ต่ำ
27. ความไม่ชัดเจนของขอบเขตและบทบาท หน้าที่ปฏิบัติงาน	2.774	ปานกลาง	2.504	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	2.640	ปานกลาง	2.243	ต่ำ
28. การขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.081	ปานกลาง	2.430	ต่ำ
29. ไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นพิเศษอื่นตอบแทน	3.011	ปานกลาง	2.511	ปานกลาง
30. ไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง	2.914	ปานกลาง	2.422	ต่ำ
31. ขาดความภูมิใจในผลงานของตัวเอง	2.312	ต่ำ	1.985	ต่ำ
32. ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถของท่าน	2.263	ต่ำ	2.022	ต่ำ
33. ไม่สามารถแก้ปัญหาในการทำงานด้วย ตนเองจนน่าพอใจ	2.414	ต่ำ	2.311	ต่ำ
34. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไม่ได้รับการ สนใจจากผู้บริหาร	2.694	ปานกลาง	2.370	ต่ำ
35. ขาดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ขึ้นตามลำดับ	2.645	ปานกลาง	2.215	ต่ำ
36. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติม	2.419	ต่ำ	2.074	ต่ำ
37. ไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ หรืองานที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงาน	2.075	ต่ำ	1.763	ต่ำ
38. เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันไม่เหมาะสมกับ ปริมาณงานและหน้าที่รับผิดชอบ	3.231	ปานกลาง	2.615	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	ต้องการย้าย (186 คน)		ไม่ต้องการย้าย (135 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด
39. งานที่ทำอยู่มีโอกาสดำเนินงานน้อยกว่าอาชีพอื่น	2.667	ปานกลาง	2.178	ต่ำ
40. การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.591	ปานกลาง	2.259	ต่ำ
ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น	2.416	ต่ำ	2.048	ต่ำ
41. ความรู้สึกที่ท่านถูกทอดทิ้ง	2.441	ต่ำ	2.052	ต่ำ
42. การมีปัญหากการทำงานกับเพศตรงข้าม	1.704	ต่ำ	1.415	ต่ำมาก
43. การไม่ได้รับความร่วมมือประสานการทำงานจากหน่วยงานอื่น	2.231	ต่ำ	2.119	ต่ำ
44. เมื่อผู้ร่วมงานมีการลาออกโอนย้ายทำให้ต้องปรับตัวเข้ากับเพื่อนใหม่	1.796	ต่ำ	1.652	ต่ำ
45. ปัญหาความขัดแย้งไม่ร่วมมือขาดความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน	2.452	ต่ำ	2.215	ต่ำ
46. ปัญหาการแก่งแย่งชิงความดีความชอบในหมู่ผู้ร่วมงาน	2.548	ปานกลาง	2.222	ต่ำ
47. ผู้ร่วมงานชอบใช้อารมณ์ในขณะที่ปฏิบัติงาน	2.484	ต่ำ	2.237	ต่ำ
48. ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของท่าน	2.769	ปานกลาง	2.393	ต่ำ
49. ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ก้าวก่ายหน้าที่รับผิดชอบกัน	2.473	ต่ำ	2.104	ต่ำ
50. ผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบหน้าที่ (ที่งาน)	3.022	ปานกลาง	2.711	ต่ำ
51. ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับในความสามารถของท่าน	2.618	ปานกลาง	2.119	ต่ำ
52. ขาดการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	2.059	ต่ำ	1.719	ต่ำ
53. ปัญหาความแตกต่างในด้านภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม	2.500	ปานกลาง	1.733	ต่ำ
54. ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.070	ปานกลาง	2.363	ต่ำ
55. สัมพันธภาพของท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี	2.333	ต่ำ	1.911	ต่ำ
56. ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับนับถือความสามารถของท่าน	2.156	ต่ำ	1.800	ต่ำ
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร	2.736	ปานกลาง	2.242	ต่ำ
57. แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกับแนวทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	2.317	ต่ำ	1.991	ต่ำ

ตาราง 3 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	ต้องการย้าย (186 คน)		ไม่ต้องการย้าย (135 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด
58. ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	3.097	ปานกลาง	2.593	ปานกลาง
59. คำสั่งในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	3.059	ปานกลาง	2.659	ปานกลาง
60. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของ หน่วยงานท่าน	2.699	ปานกลาง	2.252	ต่ำ
61. ขวัญกำลังใจและบรรยากาศในองค์กร (หน่วยงาน) ไม่ดี	2.812	ปานกลาง	2.474	ต่ำ
62. การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดกับผู้บังคับ บัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	2.898	ปานกลาง	2.393	ต่ำ
63. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สนับสนุน การทำงานมีไม่เพียงพอ	3.199	ปานกลาง	2.770	ปานกลาง
64. ลักษณะโครงสร้างและรูปแบบของหน่วย งานที่ท่านสังกัดไม่เหมาะสม	2.409	ต่ำ	2.044	ต่ำ
65. บรรยากาศในหน่วยงานไม่มีมิตรภาพ	2.414	ต่ำ	1.963	ต่ำ
66. สภาพแวดล้อมขณะทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง, มีกลิ่นเหม็น, ฝุ่นละออง, ควันทพิษ, อากาศร้อน เป็นต้น	2.419	ต่ำ	2.000	ต่ำ
67. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจน	2.860	ปานกลาง	2.378	ต่ำ
68. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	2.962	ปานกลาง	2.607	ต่ำ
69. ปัญหาการเมืองในหน่วยงาน	2.317	ต่ำ	1.881	ต่ำ
70. ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดจนเกินไป	2.844	ปานกลาง	2.348	ต่ำ

จากตาราง 3 ในส่วนของความเครียดจากการทำงานด้านตัวงาน พบว่า ตำรวจที่ต้องการย้ายมีความเครียดระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.500) ขณะที่ตำรวจที่ไม่ต้องการย้ายมีความเครียดระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.211) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า ตำรวจที่ต้องการย้ายรู้สึกเครียดกับปัญหา 3 อันดับแรกคือ ปัญหาการถูกลอบทำร้ายจากก่อความไม่สงบ (ค่าเฉลี่ย 3.457) ปัญหาปริมาณงานในพื้นที่ไม่สมดุลกับจำนวนเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.118) และปัญหาการเตรียมความพร้อมมากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 2.828) อย่างไรก็ตามปัญหาทั้ง 3 ประการก็ยังถือว่าสร้างความเครียดให้กับตำรวจที่ต้องการย้ายในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูล

การสัมภาษณ์ ดังนี้

"ถ้าถามว่ากลัวโจรไหม ตอบได้เลยว่าไม่กลัว แต่จะต้องระวังตัวตลอดเวลา เมื่อก่อนออกไปทำงานไม่เคยใส่เสื้อเกราะ แต่เดี๋ยวนี้ต้องใส่ เพราะถ้าพลาดคนที่เด็กร้อนคือคนในครอบครัว ไม่ใช่เรา"

(ตำรวจจราจร)

"ปัญหาเวลาออกไปติดตามผู้ต้องสงสัย หรือพยาน คือต้องไปคนเดียว ไม่มีทีมผู้ช่วย และถ้าเป็นคดีที่หน่วยเหนือให้ความสนใจ จะต้องเร่งทำสำนวน ช่วงนั้นไปไหนไม่ได้เลย"

(ตำรวจสอบสวน)

"เหตุการณ์ช่วงนี้ต้องเตรียมพร้อมตลอดเวลา บางที่เป็นช่วงพัก แต่เกิดเหตุร้ายกำลังเจ้าหน้าที่ไม่พอ เราก็จำเป็นต้องออก"

(ตำรวจปราบปราม)

ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า ตำรวจที่ต้องการย้ายมีความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.748) ขณะที่ตำรวจที่ไม่ต้องการย้ายมีความเครียดในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.392) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ตำรวจที่ต้องการย้ายรู้สึกเครียดกับปัญหา 3 อันดับแรกคือ การถูกประเมินความสามารถต่ำกว่าความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.124) เกิดความขัดแย้งไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.027) และการที่ต้องเอาใจผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.946) แต่ปัญหาทั้ง 3 ประการยังถือว่าสร้างความเครียดให้กับตำรวจในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ตำรวจ ดังนี้

"เจ้าหน้าที่ชั้นประทวนบางคนจบปริญญาตรี มีศักยภาพสูงแต่ไม่ได้รับโอกาสในการทำงาน"

"มีผู้บังคับบัญชาหลายคน บางคนสั่งให้ทำอย่างหนึ่ง แต่นายอีกคนก็สั่งให้ทำอีกอย่างหนึ่ง"

"นายชอบสั่งงานแบบเร่งด่วน จะเอาให้ได้เดี๋ยวนั้น โดยเฉพาะคดีที่หน่วยเหนือสนใจ"

(ตำรวจสอบสวน)

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ พบว่าตำรวจที่ต้องการย้ายมีความเครียดในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.672) ขณะที่ตำรวจที่ไม่ต้องการย้ายมีความเครียดระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.270) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำรวจที่ต้องการย้ายรู้สึกเครียดกับปัญหา 3 อันดับแรกคือ ปัญหาเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.231) ปัญหาการขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.081) และการไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 3.011) ซึ่งปัญหาทั้ง 3 ประการสร้างความเครียดให้กับตำรวจในระดับปานกลางสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

"เงินเดือนตำรวจมีพอใช้ไปเดือนๆหนึ่ง จะไปลงทุนทำอะไรก็ไม่พอ"

(ตำรวจจราจร)

"อาชีพตำรวจต้องทำงานเสี่ยงภัย จะพลาดเมื่อไรก็ไม่รู้ แต่ได้เงินเดือนนิดเดียวจะไปทำอาชีพอื่นก็ไม่รู้จะทำอะไร"

(ตำรวจสอบสวน)

"พอตาบอกให้ผมลาออก อยู่ไปก็ไม่มียะไรดีขึ้น สงสัยแก่กลัวลูกสาวแก่จะเป็นหม้าย"

(ตำรวจสืบสวน)

ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น พบว่า ตำรวจทั้ง 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ต้องการย้ายและไม่ต้องการย้ายรู้สึกเครียดกับปัญหาเหล่านี้ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.416 และ 2.048 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามในส่วนของตำรวจที่ต้องการย้ายพบว่า ปัญหาสำคัญ 3 ลำดับแรกคือ ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.070) ปัญหาผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบในหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.022) และปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 2.769) ซึ่งปัญหาทั้ง 3 ประการนี้สร้างความเครียดให้กับตำรวจที่ต้องการย้ายในระดับปานกลางเท่านั้น และสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

"ขนาดผมนับถืออิสลาม พูดภาษายาวีได้ พอชาวบ้านรู้ว่าเป็นตำรวจก็บอกว่าไม่รู้ไม่เห็น"

(ตำรวจสอบสวน)

"เวลาเกิดเหตุร้าย พวกผมบางคนก็แกล้งทำเป็นติดธุระ ผมก็รู้ว่าเขาไม่ยอมทำงาน"

(ตำรวจปราบปราม)

ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์การ พบว่า ตำรวจที่ต้องการย้ายมีความเครียดในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.736) ขณะที่ตำรวจที่ไม่ต้องการย้ายมีความเครียดในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.242) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำรวจที่ต้องการย้ายรู้สึกเครียดกับปัญหา 3 อันดับแรกคือ ปัญหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะสนับสนุนการทำงานมีไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.199) ปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.097) และ

ปัญหาคำสั่งในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.059) ซึ่งปัญหาทั้ง 3 ประการนี้ สร้างความเครียดให้กับตำรวจ ที่ต้องการย้ายในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับข้อมูล การสัมภาษณ์ ดังนี้

"ผมซื้อเสื้อเกราะต่อจากรุ่นพี่ ราคาเจ็ดพันบาท ตอนนี้อย่างยังไม่หมดเลย"

(ตำรวจหน่วยปฏิบัติการพิเศษ)

"สถานการณ์อย่างนี้ผมไม่ไว้ใจใครทั้งนั้น ยอมเป็น หนี้ ซื้อปืนพกไว้ติดตัว"

(ตำรวจสืบสวน)

เมื่อพิจารณาความเครียดจากการทำงานของ ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ที่ต้องการย้ายออกนอกพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.775) สร้างความเครียดให้กับตำรวจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบทบาทหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.743) ด้าน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.672) ด้านตัวงาน (ค่าเฉลี่ย 2.500) และด้าน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.416) ก่อให้เกิดความเครียดกับตำรวจน้อยที่สุด

แต่เมื่อพิจารณาสาเหตุของความเครียดเป็นรายชื่อ 5 อันดับสูงสุด พบว่า ตำรวจเครียดในเรื่องการถูกลอบ ทำร้ายจากผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ (ค่าเฉลี่ย 3.457) มากที่สุด อันดับสองคือ ปัญหา เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.231) อันดับสามคือ ปัญหา อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะสนับสนุนการทำงานมี ไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.199) อันดับสี่คือ การถูก ประเมินความสามารถต่ำกว่าความเป็นจริง (ค่าเฉลี่ย 3.124) และอันดับห้าคือ ปริมาณงานในพื้นที่ไม่สมดุล กับจำนวนเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.118)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยความเครียดจากการทำงานและ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอก พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) เกี่ยวกับปัจจัยความเครียดจาก การทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความต้องการ

ย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของตำรวจ ภูธรจังหวัดปัตตานี ดังแสดงในตาราง 4 พบว่า ปัจจัย ทั้งหมดส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สาม จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Model Chi-square = 146.392) โดยปัจจัยทั้งหมด สามารถทำนายความน่าจะเป็นของความต้องการย้ายได้ ร้อยละ 36.6 (Cox & Snell = .366) เมื่อวิเคราะห์ใน รายปัจจัยให้ผลดังนี้ ดังแสดงในตาราง 4

ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน พบว่า ความ เครียดด้านตัวงานส่งผลต่อความต้องการย้ายอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตำรวจที่เกิดความ เครียดด้านตัวงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความน่าจะเป็นที่ จะต้องการย้ายเพิ่มขึ้นถึง 2.3 เท่า ($\text{Exp}(\beta) = 2.341$) และ พบว่าความเครียดที่เกิดจากโครงสร้างและบรรยากาศ ขององค์กร ส่งผลต่อความต้องการย้ายอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตำรวจที่เกิดความเครียด อันเนื่องมาจากโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรเพิ่ม ขึ้น 1 หน่วย มีความน่าจะเป็นที่จะต้องการย้ายเพิ่มขึ้น ถึง 2.2 เท่า ($\text{Exp}(\beta) = 2.270$)

ขณะที่ความเครียดจากการทำงาน ด้านบทบาท หน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ไม่มี ความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความต้องการย้ายแต่อย่างใด

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยขั้นยศและลักษณะ การปฏิบัติงานของตำรวจ ไม่มีความสัมพันธ์หรือส่งผล ต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่แต่อย่างใด ขณะที่ พบว่าระดับชั้นของสถานีที่ตำรวจปฏิบัติงานส่งผลต่อ ความต้องการย้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 กล่าวคือตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธร ชั้น 1 มีความน่าจะเป็นที่ต้องการย้ายสูงกว่าตำรวจที่สังกัด หน่วยงานตรงต่อกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ถึง 4.7 เท่า ($\text{Exp}(\beta) = 4.711$) และพบว่าตำรวจที่ปฏิบัติ งานที่สถานีตำรวจภูธรชั้น 2 มีความน่าจะเป็นที่จะต้องการ ย้ายสูงกว่าตำรวจในหน่วยขึ้นตรงต่อกองบังคับการตำรวจ ภูธรจังหวัดปัตตานี ถึง 4.1 เท่า ($\text{Exp}(\beta) = 4.165$)

ปัจจัยด้านศาสนา พบว่า ส่งผลต่อความต้องการ ย้ายออกนอกพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือตำรวจที่นับถือศาสนาพุทธมีความน่าจะเป็นที่ ต้องการย้ายสูงกว่าตำรวจที่นับถือศาสนาอิสลาม 3 เท่า

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติกและค่าอัตราส่วนออกดี ระหว่างความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับปัจจัยความเครียดจากการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัย	ความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	
	ค่าสัมประสิทธิ์ (β)	อัตราส่วนออกดี (Exp(β))
ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน		
ด้านตัวงาน	.851*	2.341
ด้านบทบาทหน้าที่	-.226	.798
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	-.113	.893
ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น	-.256	.775
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร	.820*	2.270
ปัจจัยส่วนบุคคล		
ชั้นยศ		
- ชั้นสัญญาบัตร	.070	1.073
- ชั้นประทวน (ตัวแปรอ้างอิง)	= =	= =
ลักษณะการปฏิบัติงาน		
- งานป้องกันและปราบปราม	.085	1.089
- งานอำนวยการ (ตัวแปรอ้างอิง)	= =	= =
ระดับชั้นของสถานี		
- สถานีตำรวจภูธรชั้น 1	1.550***	4.711
- สถานีตำรวจภูธรชั้น 2	1.427**	4.165
- หน่วยขึ้นตรงต่อกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดปัตตานี (ตัวแปรอ้างอิง)	= =	= =
ศาสนา		
- พุทธ	1.097***	2.996
- อิสลาม (ตัวแปรอ้างอิง)	= =	= =
ภูมิลำเนา		
- ภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาคใต้	2.191***	8.943
- ภาคใต้ที่ไม่ใช่จังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส	2.857***	17.417
- จังหวัดปัตตานี ยะลา หรือ นราธิวาส (ตัวแปรอ้างอิง)	= =	= =
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้		
- ต่ำกว่า 5 ปี	.043	1.044
- 5-9 ปี	1.037.**	2.821
- 10 ปีขึ้นไป (ตัวแปรอ้างอิง)	= =	= =
Constant	-6.198***	.002

Model Chi-square = 146.392***
Cox & Snell = .366
Number of Cases = 321
*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

(Exp(β)= 2.996)

ปัจจัยภูมิลาเนา พบว่า ส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตำรวจที่มีภูมิลาเนาจากภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาคใต้ มีความน่าจะเป็นที่ต้องการย้ายสูงกว่าตำรวจที่ภูมิลาเนาอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถึง 8.9 เท่า (Exp(β)= 8.943) และพบว่าตำรวจที่ภูมิลาเนาอยู่ในภาคใต้ที่ไม่ใช่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความน่าจะเป็นที่ต้องการย้ายสูงกว่าตำรวจที่ภูมิลาเนาอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ถึง 17.4 เท่า (Exp(β)= 17.417)

สำหรับปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ส่งผลต่อความต้องการย้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าตำรวจที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเวลา 5-9 ปี มีความน่าจะเป็นที่ต้องการย้ายสูงกว่าตำรวจที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ถึง 2.8 เท่า (Exp(β)= 2.821) สำหรับตำรวจที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการย้ายไม่แตกต่างจากตำรวจที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในการวิจัยครั้งนี้จะเน้นไปที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดจากการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1

ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีที่มีความเครียดจากการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ด้านโครงสร้าง และบรรยากาศในองค์กร ในระดับสูงขึ้นไปจะส่งผลให้มีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มสูงขึ้น จากการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก พบว่าความเครียดจากการทำงานด้านตัวงานและด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อความต้องการการย้ายออกนอกพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความเครียดจากการทำงานด้านตัวงานที่เพิ่มสูงขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ตำรวจ

ภูธรจังหวัดปัตตานี มีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สูงขึ้น 2.3 เท่า (Exp(β)= 2.341) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ชัยวัฒน์ เพชรกุล (2539, 87-88) ที่พบว่าปัจจัยการทำงานด้านตัวงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดทั่วไปของตำรวจจราจรในเขตนครบาลและสอดคล้องกับข้อค้นพบของดร.สวดี เลอวงค์รัตน์ (2538, บทคัดย่อ) ที่พบว่าตำรวจจราจรในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานในสภาพการจราจรคับคั่งจะเกิดความเครียดในระดับสูงและสอดคล้องกับวสันต์ พันธุ์ณี (2539, บทคัดย่อ) และสมโภชน์ ทศนา (2538, บทคัดย่อ) ที่พบว่า รองสารวัตรและสารวัตรสืบสวนและสอบสวน สังกัดสถานีตำรวจนครบาล ที่ต้องทำงานในปริมาณที่มากเกินไปรวมทั้งต้องทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน จะเกิดความเครียดในระดับสูงและแมคครีนีย์และคณะ (Mc Cranie & Others, 1987, 374) สิริลักษณ์ ต้นชัยสวัสดิ์และจิรพร อุดมกิจ (2538 อ้างถึงในชัยวัฒน์ เพชรกุล, 2539, 88) ต่างก็ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานด้านตัวงาน เช่น การทำงานหนักและมีปริมาณงานมากเกินไปจนรู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการให้สำเร็จลงได้ มีส่วนทำนายความเครียดได้ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยเหล่านี้ช่วยสนับสนุนข้อค้นพบที่ว่าตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีที่มีความเครียดจากการทำงานด้านตัวงานในระดับสูงจะมีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน อาจเนื่องจากในช่วงเวลาการเก็บข้อมูลวิจัยนี้คือเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2547 เป็นช่วงที่กลุ่มโจรก่อการร้ายได้บุกเข้าปล้นปืนที่ค่ายทหารกองพันทักษิณพัฒนา อำเภोजะเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส และมีการลอบทำร้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจทหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ตำรวจได้รับคำสั่งเตรียมพร้อมตลอดเวลาและสอดคล้องกับคะแนนเฉลี่ยและระดับความเครียดด้านตัวงาน ดังแสดงในตาราง 3 ที่พบว่า ปัญหาการถูกลอบทำร้ายจากผู้ก่อการร้าย ปัญหาปริมาณงานไม่สมดุลจำนวนเจ้าหน้าที่ ปัญหาการเตรียมความพร้อมมากเกินไปและการขาดทักษะในการฟังและการพูดภาษามลายูถิ่น เป็นปัญหาระดับต้น ๆ ที่เกิดกับตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ซึ่งปัญหาเหล่านี้สร้างความกดดันให้กับตำรวจและอาจส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายในที่สุด

ความเครียดจากการทำงาน ด้านโครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กรก็เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี มีความประสงค์จะย้าย

ออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ถ้าตำรวจเกิดความเครียดจากการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โอกาสที่จะเกิดความต้องการย้ายจะเพิ่มขึ้นถึง 2.2 เท่า ($\text{Exp}(\beta) = 2.270$) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ अबดุลลาฮี (Abdollahi, 2001; Abstract) ที่พบว่าปัจจัยความเครียดในองค์กรคือปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ตำรวจเกิดความวิตกกังวลความกดดัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของมอร์ตัน (Morton, 2003, Abstract) ที่พบว่าภาวะความกดดันจากการบริหารและขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงคือสาเหตุที่ทำให้ตำรวจสี่ผิวในมลรัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา เกิดความเครียดมากที่สุด ขณะที่พิศุทธ์ โยธี (2541, บทคัดย่อ) พบว่าตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ไม่มีความชัดเจนในงานหรือคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บังคับบัญชาจะมีความเครียดในระดับสูง และสอดคล้องกับข้อค้นพบของสมโภชน์ ทศนา (2538, บทคัดย่อ) และวสันต์ พันธุ์มณี (2539, บทคัดย่อ) ที่ว่าความเครียดประการหนึ่งของรองสารวัตรและสารวัตรสืบสวน สอบสวนในเขตนครบาล เกิดจากโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการทำงานมีไม่เพียงพอ ในกรณีเหตุการณ์การก่อการร้ายและความไม่สงบในจังหวัดปัตตานี ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่จะต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือจากผู้บังคับบัญชาเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งแตกต่างจากเหตุการณ์ปกติ เช่น ต้องการอาวุธ ยานพาหนะ เสื้อเกราะกันกระสุน อุปกรณ์การสื่อสาร ในขณะที่ออกปฏิบัติหน้าที่ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจ มีความเห็นใจ และให้ความยุติธรรม และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและระดับความเครียด ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ในตาราง 3 จะพบว่าปัญหาลำดับต้นๆ ประการหนึ่งคือ ปัญหาการได้รับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ ด้วยปัญหาโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงานที่ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีต้องเผชิญนี้เองส่งผลให้เกิดความเครียด ความกดดัน ความท้อถอย และต้องการย้ายในที่สุด

กรณีปัจจัยความเครียดจากการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคล

อื่น ไม่ส่งผลต่อความต้องการย้ายของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากสภาพเหตุการณ์การก่อการร้ายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้ตำรวจต้องใส่ใจกับความอยู่รอดในชีวิตเป็นหลัก การขอย้ายออกนอกพื้นที่ก็เพื่อลดความกดดันจากความกลัวว่าตนเองจะได้รับอันตรายจากการปะทะหรือการถูกลอบทำร้ายจากกลุ่มโจร สำหรับเรื่องของบทบาทหน้าที่ความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นคงจะเป็นเรื่องรอง โดยอาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโล (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2531, 103-105) ที่กล่าวว่าบุคคลจะแสวงหาความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการทางกายภาพคือ การให้ชีวิตอยู่รอดด้วยปัจจัยสี่อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ลำดับความต้องการขั้นต่อมาคือต้องการความปลอดภัย ซึ่งสภาพและบรรยากาศในการทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเสี่ยงต่อการเสียชีวิตอย่างมาก จึงเป็นปัจจัยหลักให้ตำรวจต้องการจะปกป้องตนเองให้หลุดพ้นจากความเสี่ยงนั้น นำมาซึ่งความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่ ในขณะที่เดียวกันความก้าวหน้า และความสำเร็จในงาน การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอเสียก่อน จึงพบว่า ปัจจัยเหล่านี้ไม่ส่งผลต่อความต้องการย้ายของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีแต่อย่างใด

สมมติฐานที่ 2

พบว่า ชั้นยศของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ซึ่งได้แก่ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวน มีความต้องการย้ายไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ได้ส่งผลกระทบไปถึงตำรวจทุกระดับชั้นให้มีการเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ความเครียดที่เกิดขึ้นกับตำรวจทั้ง 2 กลุ่ม จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ความต้องการย้ายไม่แตกต่างกันด้วย

สมมติฐานที่ 3

พบว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม และตำรวจที่ปฏิบัติงานอำนวยความยุติธรรม เช่น การธุรการ งานสอบสวน งานจราจร มีความต้องการย้ายไม่แตกต่างกัน

ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะตำรวจที่ปฏิบัติงานทั้ง 2 ลักษณะต่างก็เป็นเป้าหมายโจมตีของผู้ก่อการร้ายเหมือนกัน ตำรวจทั้ง 2 กลุ่มจึงอยู่ในภาวะความเครียดเช่นเดียวกัน และส่งผลให้ความต้องการย้ายไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4

พบว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานในระดับชั้นของสถานีที่ต่างกัน มีความต้องการย้ายแตกต่างกัน คือ พบว่าตำรวจที่ประจำอยู่สถานีตำรวจภูธรชั้น 1 (สถานีตำรวจขนาดใหญ่) และสถานีตำรวจภูธรชั้น 2 (สถานีตำรวจขนาดเล็ก) มีความต้องการย้ายมากกว่าตำรวจที่สังกัดหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ถึง 4.7 และ 4.1 เท่า ($\text{Exp}(\beta) = 4.711$ และ 4.165 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะตำรวจที่ปฏิบัติงานตามสถานีชั้น 1 และ 2 จะทำงานในพื้นที่ต่างอำเภอห่างไกล ซึ่งมีโอกาสถูกลอบโจมตีจากผู้ก่อการร้ายมากกว่าตำรวจที่ทำงานในกองบังคับการ ดังนั้น จึงเกิดความเครียดความกังวล อันส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายมากกว่า

สมมติฐานที่ 5

พบว่า ตำรวจที่มีศาสนาต่างกัน มีความต้องการย้ายต่างกัน กล่าวคือ ตำรวจที่นับถือศาสนาพุทธต้องการย้ายมากกว่าตำรวจที่นับถือศาสนาอิสลามถึง 2.9 เท่า ($\text{Exp}(\beta) = 2.996$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าตำรวจที่นับถือศาสนาพุทธมักจะถูกลอบทำร้ายมากกว่าตำรวจที่นับถือศาสนาอิสลาม ดังนั้น จึงเกิดความเครียด ความกดดันสูงกว่าอันส่งผลให้เกิดความต้องการย้ายสูงกว่าด้วย

สมมติฐานที่ 6

พบว่า ตำรวจที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความต้องการย้ายแตกต่างกัน กล่าวคือตำรวจที่มีภูมิลำเนาภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาคใต้และตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้ที่ไม่ใช่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความต้องการย้ายมากกว่าตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ถึง 8.9 และ 17.4 เท่า = 8.946 และ 17.417 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งถือว่าเป็นเหตุการณ์ปกติที่คนทำงานต้องการอยากกลับไปทำงานใกล้บ้านของตนเอง และยังเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นครอบครัว

ญาติพี่น้องของตำรวจเหล่านี้ก็เป็นตัวเร่งให้ตำรวจที่มีภูมิลำเนา จากแหล่งอื่นตัดสินใจย้ายกลับไปทำงานในแถบภูมิลำเนา ของตน

สมมติฐานที่ 7

พบว่า ตำรวจที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน มีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่แตกต่างกัน กล่าวคือตำรวจที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 5-9 ปี มีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่มากกว่าตำรวจที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป ถึง 2.8 เท่า ($\text{Exp}(\beta) = 2.821$) แต่พบว่าตำรวจที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการย้ายไม่แตกต่างจากตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 10 ปีขึ้นไป การที่ตำรวจที่ปฏิบัติงาน 5-9 ปี มีความต้องการย้ายมากกว่าตำรวจที่อยู่ในพื้นที่ 10 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะตำรวจที่อยู่ในพื้นที่ 10 ปีขึ้นไป สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้แล้ว บางรายอาจจะแต่งงานกับคนในพื้นที่ มีบุตร ธิดา ซื้อมบ้าน และที่ดินเป็นของตนเอง และการอยู่นานยังเกิดความรู้สึกผูกพันกับผู้คนและสังคมจึงไม่คิดจะย้ายไปไหน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของบัญญัติ ยงยวน (Banyat Yongyuan, 2001, 100) ที่พบว่าผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทยที่อาศัยอยู่ในถิ่นปลายทางนานเท่าไรแสดงว่าผู้ย้ายถิ่นนั้นสามารถปรับตัวในชั้นบูรณาการ (Integration) ได้ และโอกาสที่จะอาศัยอยู่ในถิ่นปลายทางเป็นการถาวรมีสูงมาก และการที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 5-9 ปี ต้องการย้ายมากอาจเป็นเพราะตำรวจกลุ่มนี้ยังมีสถานภาพโสด ไม่มีภาระผูกพันกับผู้อื่น และประการสำคัญคือตำรวจที่ทำงานมา 5-9 ปี มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้ย้ายออกนอกพื้นที่ได้ขณะที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานยังไม่ครบ 5 ปี ส่วนใหญ่คือตำรวจบรรจุใหม่ยังไม่เข้าชายที่จะได้รับการพิจารณาให้ย้ายได้จึงยังไม่คิดจะย้ายในขณะนี้

จากการอภิปรายผลตามสมมติฐานพอสรุปได้ว่า ตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานีต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานมีปัญหาลุप्तสรรคทั้งในด้านตัวงานและด้านโครงสร้างรวมถึงบรรยากาศในองค์กร และยังพบว่าตำรวจที่ปฏิบัติงานตามสถานีตำรวจชั้น 1 และชั้น 2 ตำรวจที่นับถือศาสนาพุทธ ตำรวจที่มีภูมิลำเนาจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และตำรวจ

ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 5-9 ปี มีความต้องการย้ายออกนอกพื้นที่มากกว่าตำรวจกลุ่มอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดด้านตัวงาน เช่น การถูกลอบทำร้ายจากผู้ก่อความไม่สงบจำนวนตำรวจมีน้อยไม่สมดุลกับปริมาณงาน ทำให้ตำรวจต้องรับภาระที่หนักเกินไป ต้องเตรียมความพร้อมตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดความตึงเครียด และต้องการย้ายออกนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรส่งกำลังตำรวจเข้าไปในพื้นที่ให้มากขึ้น

2. ปัจจัยโครงสร้างและบรรยากาศขององค์การ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่สนับสนุนการทำงานมีไม่เพียงพอทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งต้องกู้เงินเพื่อนำมาซื้อปืนพก ซื่อเลื่อกระสุน กระสุน ส่งผลให้ตำรวจเกิดความเครียด และต้องการย้ายออกนอกพื้นที่ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เช่น อาวุธปืน เลื่อกระสุน กระสุน เครื่องมือสื่อสาร และยานพาหนะที่มีคุณภาพและเพียงพอกับการใช้งาน

3. ตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องเผชิญกับการเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับตำรวจในพื้นที่อื่น ๆ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่มเงินตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เพิ่มเงินเบี้ยเลี้ยง เงินค่าเสี่ยงภัย เพิ่มขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเพิ่มวงเงินประกันชีวิตให้สูงขึ้น การให้สิทธิพิเศษในการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น และจากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่า ตำรวจส่วนใหญ่ต้องการให้จ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงตามกำหนดเวลา

4. การที่ตำรวจต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม การไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตำรวจเกิดความเครียด ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดอบรมตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ และที่จะเข้ามาทำงานในอนาคตให้มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการฝึกพูดภาษาอารีเพื่อใช้สื่อสารกับประชาชน

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเตรียมการจัดหาตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อมาทดแทนตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ และต้องการย้ายออก เช่น การรับนักเรียนตำรวจที่เป็นคนในพื้นที่สามจังหวัดนี้ให้มากขึ้น การให้โควตาพิเศษแก่นักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้มีโอกาสเข้าเรียนโรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรสัมภาษณ์ระดับลึกตำรวจในจำนวนที่มากขึ้นและให้มีความหลากหลาย เช่น ตำรวจระดับผู้บังคับการ ผู้กำกับ การ และสัมภาษณ์สมาชิกในครอบครัวของตำรวจ

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมว่าตำรวจที่ต้องการย้ายและเสนอเรื่องขอย้ายแต่ไม่ได้รับการพิจารณา จะมีความเครียด และภาวะสุขภาพจิตเป็นอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ เพชรกุล. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจในเขตนครบาล. วิทยานิพนธ์ศิลป-ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดร.สวัสดิ์ เลอวงค์รัตน์. (2538). ตำรวจจราจรกับมลพิษในกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิศุทธิ์ ไชยชื่น. (2541). การเปรียบเทียบความเครียดของตำรวจที่มีความแตกต่างในชั้นยศหน้าที่ความรับผิดชอบและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วสันต์ พันธุ์มณี. (2539). ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานสืบสวน: ศึกษาเฉพาะกรณีของสารวัตรและรองสารวัตรสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล.

- วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2531). **รู้เรา รู้เขาด้วยจิตวิทยา บุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สมโภชน์ ทศนา. (2538). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อดิศักดิ์ จันทร์สอน. (2538). **สุขภาพจิตของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี**. ปริญญาโททางการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Abdollahi, Maryam K. (2001). The effects of organizational stress on line staff law enforcement officers. **Digital Dissertation**. (Online). Available: <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3103552>. Accessed [20/4/2004].
- Banyat Yongyuan. (2001). **Migrant Adjustment in Thailand**. Unpublished doctoral dissertation, Mahidol University.
- McCranie, K. and Others. (1987). Work stress, hardiness and burnout among hospital staff nurses. **Nursing Research**, 36(6), 374-378.
- Morton, Tim. (2003). Job-related stresses on African-American police officers. **Digital Dissertation**. (Online). Available: <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3097939>. Accessed [2/1/2004].