

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ” ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยผู้วิจัยได้พบเห็นปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในมุมมองที่หลากหลายรวมสรุปเป็นผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. สรุปและอภิปรายผล
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์ในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ เพื่อตอบคำถามของการวิจัยที่ว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ มีปัญหาในคุณภาพชีวิตอย่างไร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นด้านการจัดการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ประเด็นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะและปลอดภัย
3. ประเด็นด้านการจัดการโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ประเด็นด้านการจัดการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ประเด็นด้านการจัดการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ
6. ประเด็นด้านจัดการความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
7. ประเด็นด้านการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน
8. ประเด็นด้านการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน

ผลการวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประเด็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกระทำนั้น มีคุณภาพหรือด้อยลง ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึง

ผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการที่พึงพอใจ หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใน ส่วนอาชีพข้าราชการตำรวจก็ประสบปัญหาในด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมและเพียงพอเช่นกัน จาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการได้รับ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติราชการไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และเงินประจำตำแหน่ง โดยผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเท่าที่ควร

จากประเด็นดังกล่าวทำให้มองเห็นถึงค่าตอบแทนของอาชีพข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ หน้าที่ แต่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ทำให้สะท้อนเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตของ ข้าราชการตำรวจ และส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูแซง (2548, หน้า 214-222) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้ จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ และในด้าน ผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าแรงวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิต พนังงาน เช่นเดียวกับ พะยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 167) ที่กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจของคนได้ เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคน หนึ่งในสังคมที่สามารถทำอะไร ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่ง ตอบแทนการกระทำนั้น ๆ นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึง จำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะ มีผลทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ และยัง สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ปรานศ์ศิริ เมฆอินทร์, 2551, หน้า 7) ที่กล่าว ไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถได้ ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน และสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจก็คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ ยุติธรรม นอกจากนั้นยังจะต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไปอีก เพื่อให้เพียงพอกับ ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแหล่งข่าว ช่อง now 26 TV Digital (อ้างถึงใน [www.now26.tv/schedule](http://www.now26.tv/schedule) เข้าถึง เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2559) ที่กล่าวไว้ว่า ข้าราชการตำรวจอายุระหว่าง 41-50 ปี ยศชั้นประทวนมีสถิติฆ่าตัวตายมากที่สุด โดยเฉพาะปีละ 30 ราย ส่วนสาเหตุมาจากการงาน การเงิน และเรื่องส่วนตัว โดยแพทย์ประจำโรงพยาบาลตำรวจยอมรับ ว่า ตำรวจทำงานหนักและภาวะเครียดค่อนข้างเคร่งครัด จึงเกิดความเครียดได้ง่าย ส่วนการแก้ปัญหา ตำรวจฆ่าตัวตาย ผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะด้านสุขภาพจิต การดูแล สวัสดิการให้ดีขึ้น และให้แต่ละหน่วยงานดูแลกันและกัน คอยช่วยเหลือให้กำลังใจกันเพื่อลด ความเครียด เนื่องจากตำรวจที่เครียดส่วนใหญ่ไม่กล้าไปพบจิตแพทย์เพราะกลัวเสียประวัติถึง ผู้บังคับบัญชา

การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจ เป็นหนึ่งในปัญหาคุณภาพชีวิตที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ควรมองข้าม ซึ่งทำให้สะท้อนเห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ อีกทั้งลักษณะงานเป็นงานเฉพาะซึ่งเป็นงานด้านบริการและงานรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ต้องทำงานโดยยึดกฎหมายเป็นหลัก โดยบริบทการทำงานมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ คืองานของตำรวจนอกจากการทำงานในหน้าที่ปกติแล้ว ยังต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนรอบการเข้าเวรตลอด 24 ชั่วโมง บางครั้งทำให้เกิดความเครียดจากภาระงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชารวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งประเด็นในการปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญอย่างมาก ในการเร่งรัดสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการมีขวัญและกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจไทย

## 2. ประเด็นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดความเครียดในการทำงาน ดังนั้นจึงควรพิจารณาสภาพของพื้นที่การทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย โดย อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานต้องเหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน การมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการป้องกันอุบัติเหตุ และวินาศภัย แต่พบว่าในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการนั้น ยังไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ รวมถึงอาวุธยุทโธปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยสภาพวัสดุอุปกรณ์ อาวุธยุทโธปกรณ์มีความล้าสมัยไม่มีการพัฒนา ขาดการบำรุงรักษาให้ควรอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน

จากในประเด็นดังกล่าวทำให้มองเห็นถึงปัญหาในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533, หน้า 22) ที่กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่นเดียวกับ บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และยังสอดคล้องกับ ภาวัต วรรณสุภัทร (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตทั่วไป และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของตำรวจชั้นประทวน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 54-60) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศการทำงานถือว่าเป็นเรื่องสำคัญของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ความรู้สึกนึกคิดนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลิตผลขององค์การ ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถทำให้ความรู้สึกของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจใน การทำงานตามมาด้วย

การเตรียมพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ อาวุธยุทโธปกรณ์เป็นอีกด้านหนึ่งที่สะท้อนให้ เห็นถึงความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งทำให้เห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านการจัดการสิ่งแวดลอมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยเฉพาะใน ส่วนของเครื่องมือสื่อสารและอาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ จำพวก วิทยุสื่อสาร ปืน รถจักรยานยนต์ และ รถยนต์ เป็นต้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติราชการ ไม่มีการกำหนด ระเบียบในการเบิกจ่ายและไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริงเนื่องด้วยสภาพการใช้งานที่ไม่สมบูรณ์ และ จำนวนที่ขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการใช้งานจริงของเจ้าหน้าที่ และส่งผลต่อประสิทธิภาพความสำเร็จ ต่อองค์กรในที่สุด ดังนั้นในสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งประเด็นในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่สะดวกรวดเร็วต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน มีแผนการจัดระเบียบในการเบิกจ่ายที่เหมาะสมต่อข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศ ซึ่งจะ ตอบสนองต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจไม่ให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ ข้าราชการตำรวจทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่ง ถือเป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ และส่งผลต่อปัจจัยภายนอกในด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้นุขย์มีความสุขกับการทำงาน

### 3. ประเด็นด้านการจัดการโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานที่จะให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ไม่เช่นนั้นความรู้ที่มีอยู่จะล้าสมัยไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นับได้ว่า เป็นความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ บุคลากรมีทักษะความสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงในการทำงาน เมื่อข้าราชการ ตำรวจมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในงานที่ตนเองปฏิบัติก็ย่อมส่งผลที่ดีต่อประชาชนด้วย ซึ่งในการ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับ ความรู้ความสามารถทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ทั้งการศึกษาจากภายใน และภายนอก องค์กร แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ไม่ได้รับการสนับสนุน ในด้านเวลาและเงินทุน ข้าราชการตำรวจที่ต้องการจะพัฒนาความรู้ความสามารถต้องใช้ทุนทรัพย์ ของตนเอง และจัดสรรเวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงานเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเอง โดยทาง หน่วยงานข้าราชการไม่มีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้าน ดังกล่าว

จากในประเด็นดังกล่าวทำให้สะท้อนเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการตำรวจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นจะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับ

องค์การหรือหน่วยงานได้เพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แนดเลอร์ (Nadler, 1980, หน้า 4-5) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) เป็นการจัดดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน ตามแนวคิดของแนดเลอร์มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรม (training) เท่านั้น แต่อาจจะมีจุดกำเนิดที่มาของการฝึกอบรมอันเป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง หรือเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนด เช่นเดียวกับ เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527, หน้า 93) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งกาย กำลังความคิด มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นในทุก ๆ ด้านซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติโดยเป้าหมายที่แท้จริงของมนุษย์อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วให้ไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อรุณ รักรธรรม (2533, หน้า 217) ที่กล่าวว่า จุดมุ่งหมายอันเป็นรากฐานของการพัฒนาข้าราชการ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงาน โดยมีประสิทธิภาพ เพื่อจิตใจของข้าราชการให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทางราชการและต่อตนเอง และเพื่อพัฒนาข้าราชการให้ซาบซึ้งในนโยบายของรัฐบาล ในอันที่จะบริหารราชการให้เป็นไปโดยถูกต้องตามความต้องการของประเทศชาติ

การมีโอกาสได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาและต่อยอดในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่สถานีตำรวจซึ่งต้องสัมผัสกับประชาชนอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ในวันหนึ่งและตลอด 7 วันในหนึ่งสัปดาห์ เป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่โดยต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์บ้านเมือง และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร หรือนวัตกรรมใหม่ ข้าราชการตำรวจเป็นผู้ที่จะต้องเผชิญกับสภาพปัญหาทุกข์ร้อนต่าง ๆ ของประชาชนเป็นอันดับแรก จำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้นในสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งประเด็นในการส่งเสริมสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่ายให้กับข้าราชการตำรวจในการศึกษาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่ข้าราชการตำรวจสนใจและสามารถนำมาต่อยอดในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในองค์กร และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป เมื่อองค์กรมีประสิทธิภาพประชาชนก็จะได้รับประโยชน์จากองค์กรและเกิดความผาสุกขึ้นในสังคมอีกด้วย

#### 4. ประเด็นด้านการจัดการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรแต่ละบุคคลใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมความมั่นคงในสายงานปฏิบัติ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งที่ทำ เพื่อให้มีความมั่นคง ดังนั้นการส่งเสริมบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ จึงมีผลโดยตรงกับประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติโดยเฉพาะข้าราชการตำรวจที่ต้องดูแลทุกข์ สุขของประชาชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในงานที่ตนเองปฏิบัติ โดยในระบบการจัดการด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรเมือง

สมุทรปราการในด้าน การจัดการปรับเลื่อนยศและตำแหน่งมีความเป็นธรรมต่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวนโดยเป็นไปตามกระบวนการของกฎหมายซึ่งอยู่ภายใต้นโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของกรมตำรวจเช่นเดียวกันทุกคน ส่วนในด้านงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจ มีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติ สำหรับข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะเป็นชั้นประทวนหรือสัญญาบัตรจะถูกรับจัดแต่งตั้งความรับผิดชอบในหน้าที่ตามระดับชั้นยศ ความรู้และความสามารถ อีกทั้งในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการตำรวจให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของผู้บังคับบัญชาได้มีการสนับสนุน ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าหากมีโอกาสในการไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้น

จากในประเด็นดังกล่าวคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความเป็นธรรมในระบบราชการ ทั้งในด้านการปรับเลื่อนยศและตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจ และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับนักวิชาการชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไว้หลายท่าน อาทิ วอลตัน (Walton, 1973, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของตน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ กิลเมอร์ Gilmer และคณะ (1996, หน้า 239) ที่กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำ เช่นเดียวกับ ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 37) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนชีวิตการทำงานโดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง การวางแผนชีวิตการทำงานนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานด้วย เพื่อให้มีการเรียนรู้งานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะช่วยลดปัญหาในอนาคตได้ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น และรับผิดชอบงานขององค์การ

พนักงานมิได้มีแต่ความพึงพอใจในส่วนตัว และการได้รางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่มุ่งหวังที่จะมีความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงในชีวิตด้วย ในด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ เห็นว่ามีความเป็นธรรมในระบบราชการ สะท้อนให้เห็นถึงศักดิ์ศรีการทำงานของบุคคลที่สูงขึ้นหรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพ การเลื่อนตำแหน่ง การได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ ในฐานะข้าราชการตำรวจที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน อีกทั้งการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยเท่าเทียมกัน

##### 5. ประเด็นเกี่ยวกับด้านการจัดการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจาก อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศหรือเชื้อชาติ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความ แตกแยกในการทำงานได้ โดยในด้านการจัดการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมของสถานี ตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ พบว่ามีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนทั้งในส่วนของผู้บังคับบัญชาและส่วนของผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เคารพ สิทธิมีความสามัคคีกันเป็นอย่างยิ่ง และการมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อการมีส่วนร่วมและการเป็นที่ยอมรับ ทางสังคม

จากในประเด็นดังกล่าวทำให้มองเห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน และ บรรยากาศในการทำงานนั้นเป็นไปอย่างดี และทำให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ Skrovan (1983 อ้างในจิตติพร หงษา, 2549, หน้า 17) ที่กล่าวว่าไว้ว่า การเคารพและ ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือเป็นผู้ที่มีความสำคัญในทัศนคติของผู้อื่น การที่บุคคลใดได้รับการ ยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ Maslow (1957 อ้างในอดิน รพีพัฒน์, 2527, หน้า 7-8) ที่กล่าวว่าไว้ว่า ลำดับชั้นความต้องการ (hierarchy of needs) คือ ความต้องการของ คนจะเป็นไปตามลำดับจากน้อยไปมาก มีทั้งหมด 5 ระดับ โดยความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็น แนวทางที่ดีที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2526, หน้า 233) ได้กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการ ทางสังคมของบุคคลในการทำงานตามแนวคิดของ สตรีธท์ และ เซเลส คือ มิตรภาพระหว่างกลุ่ม การ อยู่ร่วมกัน การให้คนอื่นเห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความ ช่วยเหลือ ความรู้สึกว่าเป็นอะไร การได้รับความชื่นชมและความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย ความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหัวหน้าร่วมงาน และการได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม

ประเด็นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานี ตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ถือว่าเป็นไปด้วยดีและมีความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ข้าราชการในสังกัดเดียวกัน มีความสามัคคีต่อกัน และมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดย ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานร่วมกันได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลัก และการได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่าเป็น ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน

## 6. ประเด็นด้านการจัดการความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการ ปฏิบัติงาน

การได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งตั้งอยู่บนรากฐาน ของระเบียบข้อบังคับ และกฎหมาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยอยู่ บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถ ปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิทธิใน การแสดงความคิดเห็น การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่มีการก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว โดย

ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาคภายใต้กฎระเบียบ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนครอบครัวไม่มีความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากในประเด็นดังกล่าวทำให้มองเห็นถึงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในด้านการจัดการความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ บุญทอม โพธิ์สิทธิ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 เช่นเดียวกับ นารินทร์ สร้อยสกุล (2544, หน้า 97) ที่กล่าวว่า สังคมไทยสืบสานความสำนึกในบุญคุณของผู้ให้ หรือการยอมรับระบบอุปถัมภ์ต่อเนื่องมาตั้งแต่โบราณจนติดเป็นนิสัยของคนไทย การสนองตอบเพื่อทดแทนกันในการปฏิบัติหน้าที่จึงเกิดขึ้น บางครั้งขาดความสำนึกถูกต้อง ยุติธรรมและความเหมาะสมเป็นไปในลักษณะค่าของคนอยู่ที่คนของใคร ต่างแสวงหาเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง

การมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานผู้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อเพศ เชื้อชาติ ชนชั้น ยศ ตำแหน่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการมีความเป็นธรรมในการพิจารณาในผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานได้ตั้งอยู่ในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่มีการก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น

#### **7. ประเด็นด้านการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน**

ในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว การทำงานหนักที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลาาน หรือการทำงานล่วงเวลา อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เพราะฉะนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญ การทำงานที่มีความสมดุลมีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาได้น้อย และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่วนผลในทางลบ ถ้ามีการจัดเวลาการทำงานไม่ดีจะส่งผลให้มีปัญหาครอบครัว รวมทั้งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานด้วย ในประเด็นนี้ในเรื่องวันหยุดพักผ่อนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการที่ได้รับ ยังไม่มีความเหมาะสมในส่วนของการบริหารจัดการเรื่องเวลากับการใช้ชีวิตประจำวันทั้งในส่วนของการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคม

จากในประเด็นดังกล่าวทำให้มองเห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงานสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจไม่มีเวลาเป็นส่วนตัวในเวลาทั้งหมดจะต้องอยู่กับการทำงาน และทำให้เกิดความตึงเครียดซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง หากข้าราชการตำรวจได้รับการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 174)



ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ขนบธรรมเนียมประเพณีและการกระทำตัวให้สอดคล้อง และสมดุลระหว่างการทำงานดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานนั้นจะช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต และยังสามารถที่จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอีกแบบหนึ่ง ดังนั้นความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีผลทำให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับ Huse & Cummings (1985, อ้างในปรางค์สิริ เมฆอินทร์ หน้า 198-199) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคมไม่ให้เกิดผลกระทบต่อครอบครัว เช่น การทำงานล่วงเวลามากเกินไป และมีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

การปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนคลายความตึงเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการแบ่งเวลาในตนเองและครอบครัว ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน ซึ่งทำให้สะท้อนเห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ไม่มีความเหมาะสมต่อด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องมาจากอาชีพข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องมีความขยันอดทน ต้องทำงานภายใต้แรงกดดัน และต้องทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยเวลาทำงานบางส่วนได้ไปเบียดบังเวลาส่วนตัว ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนดูแลสุขภาพร่างกาย รวมถึงไม่มีเวลาดูแลครอบครัว โดยปัญหาดังกล่าวสืบเนื่องมาจากกำลังพลที่ไม่เพียงพอ ดังนั้นในสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งประเด็นในการจัดหากำลังพลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน และกำหนดเวลาการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจ

#### 8. ประเด็นด้านการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นแต่ละบุคคลจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับทั้งภายในและภายนอก ต้องคำนึงถึงความต้องการ และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยจัดกิจกรรมขององค์กรตอบสนองความต้องการก่อให้เกิดคุณประโยชน์ สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ สถานีตำรวจภูธรทุกแห่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง คือ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม พร้อมทั้งการให้บริการด้านการจราจร และการรักษาความมั่นคงภายใน ซึ่งข้าราชการตำรวจเป็นผู้หนึ่งที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในภารกิจต่างกันไป โดยเฉพาะการนำเอางานราชการออกไปสู่ชุมชนในรูปของการบริการต่าง ๆ การพัฒนาช่วยเหลือประชาชน การสร้างความสัมพันธ์เรื่องราว กิจกรรมให้ชุมชนได้ทราบ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ภาษา ทักษะการสื่อความหมายและวางแผนทางการปฏิบัติร่วมกันระหว่างข้าราชการที่รับผิดชอบในงานกับความสัมพันธ์ต่อชุมชน โดยมีประชาชนร่วมมือกันพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยมีหลักสำคัญคือ สถานีตำรวจเป็นผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนชุมชน และชุมชนก็เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของข้าราชการตำรวจเช่นเดียวกัน โดยคำนึงถึงแนวทางในการดำเนินงาน การให้ข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์โดยประชาชนส่วนมากได้ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

จากในประเด็นดังกล่าวทำให้มองเห็นถึงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชน ความสัมพันธ์เหล่านี้ได้สร้างประโยชน์ไม่ทางใดก็ทางหนึ่งให้แก่สังคมนั้น ทำให้มองเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน Walton, 1975 (อ้างใน ด.ต.สุบัน โยทุม, 2544 หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องอันประโยชน์ต่อสังคมประกอบด้วย ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และการช่วยเหลือทางสังคม เช่นเดียวกับ อนงค์ สระบัว (2546, หน้า 98) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การทำงานร่วมกันหรือการช่วยเหลือกันตลอดจนการบริการด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการมีความเหมาะสมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน โดยการทำงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดีทั้งในเรื่องขอความร่วมมือหรือซักถามเกี่ยวกับข้อมูล ความคิดเห็น และแนวทางการปฏิบัติงาน หน่วยงานชุมชนภายนอกได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ได้รับความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

## ประเด็นที่ค้นพบเพิ่มเติมจากงานวิจัย

ข้าราชการชั้นประทวนได้เสนอแนะข้อคิดเห็นในด้านการจัดโครงการย้ายตำรวจกลับสู่ถิ่นพำนักของตนเอง ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในจังหวัดที่เป็นบ้านเกิดของตนเองเนื่องมาจากการสอบติดข้าราชการตำรวจไม่สามารถเลือกเขตหรือจังหวัดตามที่ตนต้องการได้ เพราะติดหลักเกณฑ์บางอย่างของทางราชการ โดยทุกอย่างต้องเป็นไปตามตำแหน่งการว่างงานของทางราชการกำหนด ซึ่งปัญหานี้ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจเป็นอย่างยิ่ง หากข้าราชการตำรวจได้อยู่ในภูมิลำเนาของตน อาจจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากตัดความกังวลในเรื่องครอบครัวออกไปได้ ทำให้ข้าราชการตำรวจมีกำลังใจในปฏิบัติงานมากขึ้น และในด้านการพิจารณาค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มองว่าระบบข้าราชการยังเป็นระบบเจ้าขุนมูลนายอยู่ จึงต้องการให้มีหน่วยงานเอกเทศโดยไม่ขึ้นกับหน่วยงานใด เป็นหน่วยงานอิสระที่เข้ามาตรวจสอบในเรื่องค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1957 อ้างถึงใน [www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) เข้าถึงเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2559) ที่กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎี คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมบูรณ์ให้ชีวิต และยังสอดคล้องกับอัมสตอส Umstot (1984) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสำคัญเพราะ

คำตอบแทนเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า โดยคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญอย่างมากต่อการเร่งรัดในการสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจในด้านคำตอบแทนและโครงการย้ายข้าราชการกลับสู่ถิ่นพำนัก เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการมีขวัญและกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจไทย

จากในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจเกิดจากการพัฒนาองค์กรตำรวจไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป การวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างของตำรวจไทย เป็นสิ่งที่ควรมีการพิจารณาเปลี่ยนแปลงในด้านระบบงานของข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องกับหลักของการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมีการปกครองแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งควรจะปรับปรุงให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเล็กลง โดยการกระจายตำรวจให้ขึ้นกับเทศบาล หรือ อ.บ.ต. ข้าราชการตำรวจทุกระดับควรมีส่วนร่วมในคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ และการกระจายอำนาจบริหารงานไปสู่ท้องถิ่น โดยจัดตำรวจให้เหมาะสมกับพื้นที่ การปกครอง และควรปรับเปลี่ยนสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง มีกระจายอำนาจไปสู่ระดับท้องถิ่น และให้ข้าราชการตำรวจขึ้นตรงกับผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งการปรับโครงสร้างของตำรวจนั้นไม่เพียงแต่จะทำให้การบริหารจัดการง่ายขึ้นเท่านั้น ยังช่วยแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจทั้งในเรื่องสวัสดิการ ความเป็นอยู่ในชีวิตทำให้ระบบคุณธรรมไม่สูญสิ้นไปจากข้าราชการตำรวจไทย

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาไปยังสถานีตำรวจภูธรจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีมาตรฐานสูงขึ้นต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยย่อยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ สุขภาพจิต ความเครียด ความท้อแท้ และความแปลกแยก เป็นต้น