

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการจัดการคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ โดยศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสรุปตามรูปแบบเกณฑ์คุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถได้นั้นก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน และสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความพอใจคือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอและยุติธรรม โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การจัดการในเรื่องค่าตอบแทนในแต่ละเดือน ยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต โดยข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า

“ไม่โอเคเลย เงินเดือนน้อยมาก เทียบกับงานที่ทำมากกว่าเงินเดือนที่ได้ น้อยมากทุกวันนี้บอกตรง ๆ ถ้าเป็นสมัยก่อนอาจจะพออยู่ได้ แต่เป็นสมัยนี้ไม่พอหรอก อะไร ๆ ก็แพง ไหนจะครอบครัวอีกต้องเลี้ยงลูกเลี้ยงเมียทุกคนก็มีครอบครัว อย่างอาชีพอื่นบางที่เค้ายังมีทางไปทำอย่างอื่นแต่อาชีพตำรวจนี้ทำอย่างอื่นไม่ได้ต้องเป็นตำรวจอย่างเดียว หากทำงานอื่นแล้วมีผลกระทบกับงานประจำเช่น เอาเวลาราชการไปทำงานอย่างอื่นโดนนะครับ สรุปคือ ไม่เป็นธรรมครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ยังครับ เพราะว่าตอนนี้เศรษฐกิจอะไรมันก็แพงยังไม่เพียงพอ ยังไม่พอใจครับ แต่ละเดือนเค้าให้น้อยเกินไป ที่จริงมันน่าจะให้มีมากกว่านี้อีกสักหน่อยแล้วแต่เศรษฐกิจใช้ไหมล่ะ แต่ตอนนี้เศรษฐกิจค่าครองชีพที่สูงขึ้น น่าจะมีเพิ่มให้มันทันกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทุกวันนี้ไม่พอกินหรอก ถ้าเอาเฉพาะเงินเดือนจริง ๆ คือ อุดตายครับ แต่เวลาเลื่อนขึ้นเงินเดือน คือนายเค้าไม่มาดูบางที่ก็ไปดูให้อีกคนนึง เค้าจะดูถ้าลูกน้องเค้าก็จะพิจารณาให้ลูกน้องในสังกัดของตนเองก่อน แต่เราทำแทบตายก็ไม่มีผลอะไรถ้าคนปล่อยวางได้มันก็โอเค ถ้าคนปล่อยวางไม่ได้ก็แล้วแต่ครับ” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ยังไม่โอเคครับ ยังน้อยอยู่ครับ เพราะค่าใช้จ่ายปัจจุบันมันเยอะครับ ค่าน้ำมันก็แพง ขับรถ ไปกลับทำงานวันหนึ่งก็เป็นร้อยกว่าบาทแล้วครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่พอครับ น่าจะมีค่าช่วยเหลืออื่น ๆ มาช่วยบ้าง เงินเดือนเริ่มต้นมาเป็นตาราง พวก ค่าเสี่ยงภัย ค่าตำแหน่งอย่างน้อยน่าจะ 5,000 บาท สำหรับชั้นประทวน เพิ่มเติมจากเงินเดือน แล้ว เงินเดือนอย่างน้อยควรจะเริ่มต้นซัก 15,000 บาท ทุกวันนี้ค่าครองชีพสูงถ้าเงินเดือนซัก 15,000 บาท ก็จะไม่ได้อยู่ได้ ทุกวันนี้อยู่ไม่ไหว ค่าเช่าบ้าน ค่ากิน ค่าเดินทางอีกต่ำ ๆ ต้องมี 15,000 บาท อย่างการ พิจารณาปรับขึ้นแต่ละปีไม่เป็นธรรมเลย มีระบบเด็กฝาก เพราะทุกปีจะมีโควต้ามานี้ให้โควต่าักคน ซึ่งเด็กฝากก็เอาไปหมดแล้วมาไม่ถึงเราหรอก เราเขียนประเมินไปให้ตายก็ได้แค่ ครั้งขึ้น ชั้นครึ่ง เท่านั้นแหละ โดยเด็กนายเปียดหมด” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เงินเดือนไม่โอเค ที่จริงมันต้องประมาณ 5 หมื่น ตอนนี้น้ำมันน้อยมาก” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่พอใจครับ เพราะว่าปัจจัยในการดำรงชีวิตคนเรามันต้องมีรถมีบ้านซึ่งเงินเดือนเรา แค่นี้ ผ่อนรถ ผ่อนบ้าน ไม่พอแน่นอน ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันน้ำมันอาจจะเหมาะกับเกษตรกรก็คง พออยู่ได้ ข้าราชการอย่างเราอยู่บ้านหลวง ไหนจะต้องปลูกบ้าน หลังจากเกษียณเนี่ยไม่มีบ้านอยู่นะ เราก็ต้องดิ้นรนครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่เหมาะครับ ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าดำรงชีพ อุปโภค บริโภค ไม่ สมดุลกันครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่พอใจนะครับ แต่ได้ระดับหนึ่งครับ ก็ยังพอรับไหวครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ยังต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ครับ ค่าครองชีพมันสูงขึ้น” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ แต่มีประเด็นที่น่าสนใจจาก การสัมภาษณ์ของผู้วิจัยที่พบว่า นายตำรวจกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่าพอใจเนื่องจากมีเหตุผลดังต่อไปนี้

“มันเป็นการสอบที่เข้ามาเป็นนายสิบ เป็นรุ่น 4 รุ่นสุดท้าย มันเป็นธรรมอยู่แล้วครับ เงินเดือน 15,000 บวกค่าตำแหน่ง 3,000 บาทครับ แต่ถ้าเทียบกับรุ่นน้องเนี่ยไม่เหมาะครับ อย่าง มากเลยครับ ของผมมันพิเศษมันมีแค่ 4 รุ่น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (กตร.) เค้่า เซ็นไปแล้ว มันมีแค่ 4 รุ่นเองซึ่งมันได้แค่ 4 รุ่นนี้ที่เหลือไม่มีใครได้แบบนี้ ผมก็เลยโชคดีไป มันเหลือม ล้ามากเลยนะ รุ่น 1-4 โชคดีเป็นรุ่นพิเศษ หลักสูตรชั้นประทวนผู้มีวุฒิปริญญาตรีครับ อายุไม่เกิน 35 ปีครับ รัฐบาลยุคไหนไม่รู้ผมจำไม่ได้แล้ว ผมก็เลยมีผลพลอยได้ตรงนั้นมา” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ได้รับ ค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอในแต่ละเดือน และไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน แต่มีตำรวจกลุ่มหนึ่งที่มาจากการสอบติดระดับนายสิบเป็นรุ่นที่ทางรัฐบาล และกตร. ได้มี การออกงบประมาณในรัฐบาลรุ่นดังกล่าวเช่นอนุมัติจัดสรรนโยบายเรื่องค่าตอบแทนสำหรับในรุ่นนั้น ซึ่งมีเพียง 4 รุ่นสุดท้ายเท่านั้น จึงทำให้มีข้าราชการตำรวจเฉพาะกลุ่มนี้ที่มีความพึงพอใจในด้านการ จัดการในเรื่องค่าตอบแทน

ในประเด็นเรื่องของการเปรียบเทียบและความเสมอภาคของเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยอื่น ๆ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีมุมมองว่า ยังไม่มีความเสมอภาคและไม่มีความทัดเทียมกัน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า

“เราได้น้อยกว่าเยอะครับ พวกหน่วยงานอื่น ๆ เค้านับกันเป็นขั้น ซี อะไรประมาณนี้แหละ ผมจำไม่ได้แล้วแต่ของเราไม่ใช่แบบนี้ของเราขึ้นตามอายุ ตามปีครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เปรียบกับหน่วยอื่น ๆ เราไม่ได้หรอก ยกตัวอย่างทหารเค้าได้เยอะกว่าเราอีก ทั้ง ๆ ที่เรามีหน้าที่เยอะกว่าทหารอีกเราแต่งเครื่องแบบมาแทนที่เราจะได้นั่งอยู่ในห้องเราต้องมาไล่จับคนร้าย มาบริการประชาชน มาอำนวยความสะดวกการจราจรมาอะไรหลาย ๆ อย่าง ผมคิดว่าไม่เสมอภาคเลย” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เราได้น้อยนะ ถ้าเทียบกับงานด้านอื่น ๆ ในหน่วยงานราชการ และงานของเค้าก็สบายกว่าตำรวจด้วย ตำรวจทำงานเสี่ยงครับ และเงินก็ได้น้อยกว่าที่ควรจะเป็น อย่างอาชีพอื่น ๆ เค้าทำงานเช้า-เย็นกลับ แต่อย่างตำรวจบางทีวันกับคืนยังไม่ได้กลับบ้านยังไม่ได้อาบน้ำเลย” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่เสมอภาค งานบางเรื่องยกตัวอย่างนะ เกี่ยวกับด้านสังคมการพัฒนาสังคม เช่น การจับขบวนการ กลายเป็นว่าเค้าโยนงานมาให้เราทำ พวกกระทรวงพัฒนาสังคมจังหวัดโยนมาให้เราทำ อะอะอะอะไรก็ตำรวจทำทุกอย่าง พวกหน่วยงานอื่น ๆ เค้าใช้ระบบ ซี ของเราเป็นระบบขั้นยศ อย่างพวกสวปบุรีในที่สาธารณะยังงี้เค้าออก พรบ. มา แต่ใน พรบ. กับโยนมาให้ตำรวจเป็นคนจับกุม คือโยนงานมาให้ตำรวจทุกอย่าง” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ของเราด้อยกว่าเค้า เงินเดือนก็น้อยกว่าเค้าของส่วนราชการครูเค้ายังไม่ตัน แต่ของเราตันนะ อาชีพครูจะได้ตลอดอย่างตำรวจเต็มที่ ได้ 38,000 บาท อย่างนี้ก็ไปต่อไม่ได้ นอกจากจะปรับฐานเงินเดือนใหม่ ให้รัฐมนตรีปรับเงินเดือนขึ้นมาใหม่มันถึงจะไปต่อได้ อย่างได้เต็มที่ตันอยู่ที่ 38,000 บาทใช้มัยก็ตันแค่นี้จนปลดเกษียณเลย ถ้าผมไม่ได้เป็นนายร้อยผมก็อยู่แค่นี้จนกว่าผมจะเกษียณปรับไม่ได้ แค่นี้นายดาบ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ถือว่ายังน้อยอยู่นะ ในเรื่องความเป็นธรรมก็ตอบยากนะ ผมว่าไม่เป็นธรรมถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นเค้าสูงกว่าเราเยอะ และเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานก็พอ ๆ กัน” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“น้อยมากน้อยกว่าเยอะครับ อาชีพอื่นเยอะกว่าเป็นหลัก 5-6 พัน” (ตำรวจไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“เปรียบกันหน่วยงานอื่นเหอ ก็น้อยกว่าในระดับหนึ่งนะ น้อยกว่าชาวบ้านเค้าครับ” (ตำรวจเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าเงินเดือนข้าราชการตำรวจเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการหน่วยอื่น ๆ ไม่มีความทัดเทียม และไม่มีความเสมอภาคกัน โดยเงินเดือนของข้าราชการตำรวจยังด้อยกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

ในส่วนเรื่องความเหมาะสมของการจัดการหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ยังไม่มีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตดังต่อไปนี้

“ไม่เหมาะสมครับ ทุกวันนี้ทำงานถึง 12 ชม. เงินเดือนก็เท่าเดิมไม่ได้มีอะไรเพิ่มเติมครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่เหมาะสมครับ เงินเดือนน้อยกว่างานที่ตัวเองทำครับ ทำทั้งวันทั้งคืน บางทีทำงานตั้งแต่ 20.00 น. จนถึง 11.00 น. ของอีกวันหนึ่ง ที่เป็นแบบนี้ก็เพราะกำลังคนมันไม่พอ งานมันมากกว่ากำลังคนที่จะทำนะครับ ฉะนั้นคนคนหนึ่งก็ต้องรับงานไปเท่ากับคนสองคนครับ” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่เหมาะสมครับ ทำงานเยอะกว่าเงินเดือนที่เราได้รับ และพวกค่าโอทีไม่มีครับ ก็ได้เงินเดือนตามปกติ ถามว่าทำไมต้องทำเยอะขนาดนั้น ก็คือคนมันไม่พอครับ กำลังพลเรามีน้อย” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่เหมาะสมเลย งานเยอะขึ้นทุกวัน เงินน้อยเงินเดือนมันไปซ้ำ ไม่ค่อยขึ้น ทำงานมากกว่าเงิน” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่เหมาะสมเลย เราไม่มีวันหยุด เทศกาลก็ไม่หยุด อย่างลาหยุดก็ต้องมีคนมาแทน ต้องหาคนมาแทนให้ได้ ถ้าไม่มีคนมาแทนก็ไปไม่ได้ ถ้าไม่มีวันหยุดแต่เงินให้เพิ่มขึ้นก็จะดีขึ้นนะครับ แต่เงินไม่เพิ่มวันหยุดก็ไม่มี” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ผมว่าไม่เหมาะสมครับ ตำรวจต้องรับหน้างานพบปะประชาชนแทบทุกเรื่อง สากกระเบือยันเรือรบ ทั้งผิวเมียทะเลาะกัน ฐูเข้าบ้าน ทุกอย่างครับมันไม่ใช่งานหน้าเดียว อย่างครูนี่สอนนักเรียนก็ถือจบ พยาบาลรักษาคนไข้ก็จบ แต่ตำรวจนี่ทุกเรื่องรับหน้างานแทบทุกอย่าง” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“งานเยอะครับ ไม่เหมาะสมครับ ถือว่ายังน้อยครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“งานเยอะกว่าเงินเดือนครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“งานเราไม่มีวันหยุดครับ ทำ 24 ชม. ถึงจะออกเวรไปแล้วเค้าก็ยังเรียกเราได้ตลอดมันไม่เหมาะสมหรอกครับ เราทำหนักกว่าเยอะ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดการหน้าที่งานที่รับผิดชอบกับเงินเดือนนั้นไม่มีความเหมาะสมกัน งานที่ปฏิบัติ นั้นมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และสืบเนื่องมาจากเรื่องของกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอจึงทำให้เจ้าหน้าที่ต้องทำงานหนักขึ้นแต่รายได้แต่ละเดือนยังคงเท่าเดิม

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกในด้านคำตอบแทนดังกล่าว ในภาพรวมผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นได้ว่า ได้รับคำตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและพอเพียงต่อความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน และรายได้ที่ได้รับนั้นไม่มีความทัดเทียมกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการทำงานนั้นไม่มีความเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ ข้าราชการตำรวจหนึ่งนายต้องทำงานเป็นสองเท่าเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากไม่มีการสนับสนุนกำลังพลจากทางรัฐบาล

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

สภาวะแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมถึงแม้ว่าจะเพียงเล็กน้อยก็อาจมีผลถึงองค์การนั้นได้ สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานอาจทำให้คนงานทำงานด้วยความพอใจหรือไม่พอใจได้ หรืออาจทำ

ให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน โดยสภาวะแวดล้อมภายในสถานีดำรงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่อาจมีผลต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในส่วนของการจัดสถานที่ให้สว่างมีแสงไฟเพียงพอ ปราศจากสิ่งรบกวน และสวยงามจะทำให้คนรักที่จะทำงาน และตั้งใจทำงานดีขึ้น โดยการสัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การจัดการความร่มรื่นของสภาพแวดล้อมในมีความเหมาะสมกับการดำเนินงาน โดยข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า

“โอเคครับ ชอบนะ ก็ปกติอะ ความสะดวกสบายก็เป็นไปตามปกติ ไม่ได้หรูหรามาก แต่ก็ไม่ได้แยจนเกินไป” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“สภาพแวดล้อมชอบนะไม่มีปัญหา สภาพแวดล้อมโอเค สะอาดดี ดีกัมนักก็เป็นไปตามสภาพ ณ.ปัจจุบันถามว่าอยากให้เปลี่ยนมั้ยก็อยากให้เปลี่ยนนะ แต่ก็เข้าใจเวลามาทำงานต้องเดินขึ้นไม่ใช้ลิฟท์เค้าไม่ให้ใช้ ทำงานชั้น 6 แต่เพราะช่วยรัฐประหยัดผมก็โอเค” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็โอเคครับ เค้ากำลังทำการปรับปรุงเพิ่มขึ้นด้วยนะครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มันก็โอเคนะ อยู่ได้ไม่ถึงกับสวยงาม ปานกลางครับ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ดี ชอบครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“โอเคครับ ดีครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“พอใจครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็พอใจหนึ่งระดับครับ ปานกลางครับ พอได้ครับ แต่ทัศนวิสัยไม่โปร่งครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“โอเคครับ ผมเห็นเขาปรับปรุงสถานที่ทำงานด้วยครับ แต่ดีกัมนักแล้วปรับปรุงได้ขนาดนี้ก็ถือว่าดีแล้วครับ โดยรวมดีนะครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“พอใจครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการจัดการความร่มรื่นของสภาพแวดล้อมในโรงพัก มีความเหมาะสมกับการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่โปร่งใสช่วยให้การทำงานบรรลุถึงศักยภาพได้

ส่วนในด้านความเพียงพอในการจัดเตรียมการของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาต้องหยิบใช้จริง จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่พอเพียงกับการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

“ไม่มีเลยครับ ซื่อเอง ตำรวจต้องซื่อเอง หาเอง เงินตัวเองครับ ไม่มีให้ครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่พอเลยครับ เราต้องพึ่งพาตัวเอง ไม่มีงบหลวงมาให้เราต้องจัดหาเอง อยากรู้ได้ต้องซื่อเอง เวลาจะใช้งานจริง ๆ ไม่พอหรอกครับ ปีน วิทยุ ซื่อเอง ของหลวงก็มีแต่มันก็ไม่พอกับจำนวนคน ทำเรื่องเบิกไปก็รอกไปเป็นชาติกว่าจะได้” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีครับ ซื่อเอง หาเองทุกอย่าง” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“พอประมาณนะ เครื่องมือสื่อสารวิทยุไม่พอเลย ไม่พออย่างมาก อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เราต้องใช้ทุก ๆ วันปานกลางยังไม่เพอร์เฟค ก็พออยู่ได้ แต่โดยรวมก็คือไม่พอนั้นแหละ อย่างแพคเกจต้องมีเพิ่มเติมนี้ก็ยังใช้ของเก่ากันอยู่เลย ปีน รถ บ้าน ทุกอย่างซื้อเอง ขนาดมีโครงการปีนนะก็ให้เราซื้อเองอาจจะถูกหน่อยแต่มีกติกาบังคับด้วยจ่ายเงินล่วงหน้าแล้วอีก 3 ปีค่อยได้ปีน ตลกมาก เดียวผมจะส่งไลน์ให้คุณหลักฐาน” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มันล้ำสมัยน่าจะปรับปรุงใหม่ เครื่องใช้มันล้ำสมัยมาก ๆ เก๋มาก ๆ พุดง่าย ๆ อย่างสิ่งที่ใช้มาเป็นสิบ ๆ ปีก็น่าจะโลเซแล้วเอาของใหม่มาลงได้แล้วของที่มีคุณภาพที่มันทันสมัยเข้ามาในการใช้ ของไม่พัฒนาเลยเหมือนกับเราใช้ของเก่าซ่อมแล้วซ่อมอีก เอากลับมาใช้มันก็พังเหมือนเดิมนั้นแหละ คือคุณภาพการจัดการ การจัดซื้อจัดจ้างมันก็น้อย” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ต้องซื้อเองทั้งหมด ทุญแจมือ ปีน เกราะ วิทยุ รถ พวกนี้ต้องซื้อเองทั้งหมดครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีเลย ไม่โอเคเลย ไม่พอครับ ทุกอย่างเงินเราเองหมดครับ วิทยุ ปีน รถ ทุกอย่างอะครับ เครื่องใช้สำนักงานล้ำสมัยครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่พอ ต้องหาเองครับ ไม่ตอบสนองเลยครับ พวกวิทยุ ปีน อื่น ๆ ซื้อเองครับ แต่พวกอุปกรณ์วัสดุสำนักงานอันนี้เบิกได้ แต่บางสิ่งก็ไม่เพียงพอครับ บางสิ่งขาด บางทีมีการทำงานจัดเพิ่มอะไรใหญ่ ๆ อย่างนี้ก็ต้องจัดซื้อเอง หาเองครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“น้อยครับ ไม่พอต่อคน คนทำงานก็น้อย อุปกรณ์ก็น้อย ปีน วิทยุ ตำรวจซื้อเองหมดครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่ค่อยพอครับ ส่วนมากก็ให้เราซื้อเองครับ มีก็ไม่เพียงพอครับ บางทีของที่มีก็ล้ำสมัยไม่ได้ทันกับเหตุการณ์ครับ ส่วนเครื่องมือสื่อสารก็พอใจอยู่ระดับประมาณ 80% เราต้องจัดหาเองครับในส่วนอาวุธยุทธโปกรณ์ต่าง ๆ ครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเครื่องมือวิทยุสื่อสาร และอาวุธยุทธโปกรณ์ต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจทุกนายที่เข้ารับราชการต้องทำการจัดซื้อจัดหาเอง และในด้านอุปกรณ์สำนักงานก็ไม่มี ความทันสมัยต่อการใช้งานในปัจจุบัน

ในส่วนเรื่องความเพียงพอของการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ ฯลฯ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ยังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

“ไม่พอครับ รถก็เก่าเก่า มีน้อย ถ้าคนออกปฏิบัติงานจริง ๆ เอาแบบเต็มอัตรานะ ไม่พอหรอก” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“รถไม่พอ บางคนต้องใช้รถส่วนตัว ไม่พอใช้ ของหลวงมีก็น้อยนิดมากไม่พอกับที่จะใช้จริง ๆ หรอก” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็พอมีบ้าง แต่น้ำมันอะลิต้องหาเติมเองในบางครั้ง คือเวลาออกข้างนอกต้องทำเรื่อง เบิกครึ่งเงินกว่าจะมาก็ข้างที่ราคาเบือ ก็เติมเองไปหมดปัญหา” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มี แต่ไม่พอเลย อย่างพวกผมนะ สมมติจะออกไปไหนก็ใช้รถส่วนตัวตลอด รถหลวง อย่างหวังจะได้แตะ อย่างแผนกผมน่าจะมีรถประจำอยู่ซักคันนึง ก็ไม่มี บางโรงพักเค้ามี อย่างของ โรงพักปทุมวันเค้ามีหมดเลยนะ รถยนต์ดีดีวิทูอย่างดีใช้ฟอร์จูนเนอร์เลยนะ ส่วนที่นี้ไม่มีให้ เค้าคงไม่เห็นความสำคัญของเราว่าเราจะไปทำอะไร” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่เลย รถยนต์ส่วนมากจะเป็นของนายตำรวจใช้ ชั้นประทวนไม่มีใช้หรอก พวกเราซื้อเอง แม้แต่อาวุธปืน วิทูลี่สื่อสาร รถต้องซื้อเอง เงินตัวเองเบิกไม่ได้ อย่างเครื่องแบบเค้าให้ปีละ 2,000 บาท ปีละ 2 พันจะพอมัยทั้งปี ไม่พอหรอกชุดนึงตัดประมาณพันกว่าบาทแล้ว ปีนี้ได้ชุดเดียวแล้ว ทำงานใส่เครื่องแบบเกือบทุกวัน ใช้เงินตัวเองซื้อทั้งนั้นครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่ค่อยพอบางคันมันพังครับ ก็ไม่ได้ซ่อมครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“พอมีบ้างแต่ค่าน้ำมันไม่พอครับ ค่าใช้จ่ายการบำรุง รักษา ดูแล หาเงินทำกันเองครับ เติมน้ำมันเองครับ มึงบ่นะครับแต่น้อยไม่เพียงพอครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ถ้าออกปฏิบัติหน้าที่จริง ๆ ไม่พออยู่แล้วครับ รถมอเตอร์น้อยกว่าคนเยอะ” (นายเฮช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่พอครับ หลวงมีน้ำมันให้เบิกทีละ 200 บาทเอง จะไปพออะไรขับออกไปหน้าปากซอยก็หมดแล้วครับ เพราะว่ามันยังไม่ได้ปรับเกณฑ์ในการจ่าย เราต้องออกเองครับถ้าเราเอารถออกไปใช้ บางทีก็มาขอถ้าได้ก็ได้ ไม่ได้ก็ไม่ได้ครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ถ้าส่วนราชการจริง ๆ ก็น้อยครับไม่เพียงพอหรอกครับ แต่บางครั้งเราได้รับแรงสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชนด้วยครับ ก็เลยพอไหวครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านความเพียงพอของการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ต่าง ๆ โดยสรุปว่าไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ต้องนำรถส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากรถส่วนกลางที่มีอยู่หากเกิดเหตุฉุกเฉินที่จำเป็นต้องใช้นั้นไม่เพียงพอ และไม่ทันต่อสถานการณ์

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน จากการมองในภาพรวม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสม เนื่องจากการจัดเตรียมการของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ทางหน่วยงานมีความล่าช้าในการเบิกจ่าย และในบางครั้งก็ไม่ได้มีการซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาแต่อย่างใด และความเพียงพอของการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้เพียงพอ

และทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในเวลาปฏิบัติหน้าที่ แต่ในเรื่องของการจัดการความรุ่มร้อนของสภาพแวดล้อมในโรงพัก มีความเหมาะสมกับการดำเนินงาน

ด้านที่ 3 ด้านการจัดการโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

การด้อยความรู้ทักษะเชิงวิชาชีพการขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถในการปรับตัวกับองค์กรนั้นมีผลต่อองค์กรและอาจรวมไปถึงภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย การพัฒนาข้าราชการนั้นจะช่วยเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถเหมาะสมและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมานั้นอย่างได้ผล โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ข้าราชการตำรวจไม่ได้รับเงินสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถตามความต้องการของตน แต่ทางหน่วยงานไม่ได้ปิดกั้นโอกาสของตัวข้าราชการตำรวจ ซึ่งข้าราชการจะต้องหาทุนทรัพย์ในการจะไปอบรมด้วยตนเองเพื่อศึกษาเพิ่มเติมตามความต้องการของตน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่ได้รับการสนับสนุนทางทุนทรัพย์เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถตามความต้องการของข้าราชการตำรวจดังต่อไปนี้

“เค้าไม่ได้ปิดกั้นโอกาสหรือห้ามไม่ให้ไปแต่ทางหน่วยงานรัฐบาลไม่ได้มีเงินทุนมาสนับสนุนนะ ถ้าข้าราชการคนไหนสนใจจะศึกษาเพิ่มเติม เราต้องหาทุนทรัพย์ส่วนตัวเอง ซึ่งบางทีก็มีนโยบายด้านจัดอบรมพัฒนาทักษะมาบ้างแต่ไม่บ่อยนะ ก็ถ้าเราสนใจเราก็ใส่ชื่อเราไป แต่ส่วนมากไม่ค่อยไปหรอกไม่มีเวลาทำงานก็เหนื่อยแล้วคณมนน้อย พอออกเวรก็อยากกลับบ้านนอนแล้ว” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ถามว่าให้โอกาสไหม เค้าให้โอกาสนะ แต่เราต้องหาเงิน หาทุนสนับสนุนตัวเอง อยากไปเรียนไปศึกษาพัฒนาความรู้ก็ไปแต่ต้องใช้เงินตัวเองนะ ส่วนเวลางานก็ต้องหาเวลาเอาเอง ให้เพื่อนแทนงานถึงจะไปได้ แต่เราจะเอาเวลางานไปไม่ได้ ทางหน่วยงานก็ไม่ได้ว่าอะไร ได้รับโอกาสแต่เค้าไม่มีทุนให้ เราต้องออกหาเวลาของเราเอง” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ทางหน่วยงานไม่ได้ปิดกั้นอะไร ทางหน่วยงานให้โอกาสนะ แต่การที่เราจะไปเรียนรู้ ศึกษาต่อ พุดง่าย ๆ เค้าไม่ได้ให้เงินสวัสดิการเราในการที่เราจะไปตรงนั้นนะ เราต้องใช้เงินทุนตัวเองเรียน เค้าไม่ให้เราลาออกไปนอกเสียจากคุณหาโอกาสไปเรียนเองมีเวลาว่างก็หาเวลาตรงนั้นไป หรือสับเวร แทนเวรกันอย่างนั้นได้ ถ้าคุณไปคุณต้องมีคนแทน คืองานไม่ให้เสีย เงินตัวเอง ทำเอง ทุนทรัพย์ต่าง ๆ การเดินทางก็ใช้เงินตัวเอง” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ทางหน่วยงานที่สังกัดเค้าไม่ได้ขัดขวาง แต่ถ้าใครสนใจก็ต้องจัดการทุนทรัพย์ของตัวเอง” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ถ้าต้องการพัฒนาตนเองก็ต้องหาโอกาสเอาเอง ไม่มีงบประมาณในด้านนี้ครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“เค้าเปิดโอกาสนะครับถ้าเราขอไปเค้าก็ส่งเรื่องให้ แต่ในเรื่องค่าใช้จ่ายเราต้องจัดการเองครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ทางหน่วยงานไม่ได้ปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถตามความต้องการของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจต้องการจะไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองจะต้องใช้ทุน

ทรัพย์ของตนเอง ทางหน่วยงานไม่ได้มีเงินทุนสนับสนุนให้ อีกทั้งในด้านเวลาและปัญหาได้สืบเนื่องมาจากด้านแรก คือเรื่องกำลังพลที่ไม่เพียงพอในการทำงาน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มองว่าไม่มีเวลาที่จะไปทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ

ในเรื่องการได้รับโอกาสในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

“ก็ได้ใช้ ถ้าได้ไปอบรมส่วนมากก็เอามาใช้กับงานได้ครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ได้ใช้ครับ บางทีอาจจะไม่ได้ใช้โดยตรงแต่เราก็เอามาปรับใช้เอานะครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ได้ครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ใช้จริงครับ ได้ใช้ครับ เค้าจะอบรมให้กับเพื่อมาใช้กับหน้างานจริงในโรงพักมากกว่าครับ เค้าจะดูว่าตอนนี้เจ้าหน้าที่ขาดความรู้อะไร” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“บางที่ได้ใช้ บางทีไม่ได้ใช้ครับ มันขึ้นอยู่กับสภาพความเหมาะสมสถานการณ์ตอนนั้น” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ตรงครับ ได้ใช้จริงครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็มีบ้างครับ ก็ได้ใช้ครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจได้นำความรู้จากการฝึกอบรมนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากทางหน่วยงานราชการจะมีเปิดการอบรมซึ่งแล้วแต่นโยบายของทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และจะมีมาเป็นช่วง ๆ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่จะได้รับการเข้าอบรม และมีโอกาสได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้จากที่ได้ฝึกอบรมมา ทำให้ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ส่วนในเรื่องข้าราชการตำรวจมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร ฯลฯ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่ได้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การสื่อสารตามความต้องการดังต่อไปนี้

“ไม่มีครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีครับ ไม่ได้สนับสนุนขนาดนั้น เราต้องแสวงหาของเราเอง” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีนะ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่ค่อยมีครับ เราพอเป็นอยู่แล้วเค้าก็เลยไม่มีจัดส่งไปครับ 2 ปีหลังมานี้จัดแค่ครั้งเดียวเอง ที่เหลือยังไม่ได้จัดเลยครับ บางทีมีโครงการที่สำนักงานตำรวจจัดอบรมขึ้นด้วยนะแต่ถ้าตำรวจคนไหนจะไปให้จ่ายเงินเอง” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีครับ ไปเรียนเอง ศึกษาเอง สวัสดิการส่วนนี้เค้าไม่มีให้นะ เค้าแนะนำให้ว่าตรงนั้น ตรงนี้มี แต่เราก็ต้องซัพพอร์ตตัวเราเองนะ จ่ายค่าใช้จ่ายเอง เค้าก็ไม่ได้ขีดขวางก็ถือว่าสนับสนุนแต่ ไม่ได้ช่วยเรื่องเงินทุน เรามีปัญหาตรงนี้แหละ เรื่องทุนทรัพย์ที่จะไปอบรมเพิ่มทักษะให้กับตัวเอง คุณอยากที่จะเพิ่มเติมทักษะคุณก็หาเงินไปเอง ส่วนมากนะ นายทั้งหลายได้ไปขึ้นประทวนไม่ได้หรอก นาย เค้ามีแพคเกจมีทุนทรัพย์ให้ไป สำหรับนายชั้นสัญญาบัตรขึ้นไปนะ นั่นแหละได้ คือสวัสดิการส่วนมาก จะไปอยู่ชั้นสัญญาบัตรมากกว่า ชั้นประทวนอดครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีครับ มันจะมีเฉพาะบางโรงพักเท่านั้น แล้วยังเราไม่ใช่ Tourist Police, Education Police ครับ กรณีที่เราเป็นแค่ Officer Police มันจะไม่ค่อยได้ยุ่งกับงานพวกนี้เท่าไร เค้าก็จะเลือกตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อันนี้โดยตรงไปศึกษาต่อเพิ่มความสามารถแทนครับ” (นาย เอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็น สอดคล้องกันว่า ไม่ได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถตามความต้องการของตนเองในด้าน ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยข้าราชการตำรวจได้ให้ความเห็นว่า ทางหน่วยงานไม่ได้มี นโยบายส่งไปศึกษางานด้านนี้ หากข้าราชการตำรวจท่านใดสนใจจะศึกษาในด้านนี้ต้องใช้ทุนทรัพย์ ของตนเอง และส่วนใหญ่นโยบายแบบนี้มักจะไปอยู่ที่ในระดับสัญญาบัตร และหน่วยงานแผนกตำรวจ ท่องเที่ยวที่ได้ใช้สิทธิกับนโยบายส่งไปศึกษาภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ ส่วนในระดับชั้นประทวน นโยบายมักจะไม่ได้มีโอกาสดังกล่าว

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปในด้านการจัดการโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จากการมองในภาพรวมผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มี ความคิดเห็นว่า ทางหน่วยงานไม่ได้ขีดขวางต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนในด้านทุนทรัพย์และเวลาในการพัฒนาตนเอง โดยข้าราชการตำรวจต้องจัดสรร ทุนทรัพย์และเวลาของตนเองโดยไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำ

ด้านที่ 4 ด้านการจัดการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้บริหารนั้นจำเป็นจะต้องมีการวางแผนชีวิตการทำงานโดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานด้วย ซึ่งควรมีการพิจารณาระบบการแต่งตั้งเพื่อเลื่อน ตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้นจากเดิม ตำแหน่งฐานะข้าราชการที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่สุด การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นระยะเพื่อให้มีการเรียนรู้งานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำของอาชีพในอนาคตได้ และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ของ องค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น และรับผิดชอบงานขององค์กรนอกเหนือจากงานปกติ ประจำวันมากขึ้น โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การจัดการ ปรับเลื่อนยศและตำแหน่งมีความเหมาะสมและเป็นธรรม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล หลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดการปรับเลื่อนยศและ ตำแหน่งมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ดังต่อไปนี้

“ปรับเลื่อนยศ และตำแหน่งมันเป็นกฎตายตัวอยู่แล้วครับ เค้าจะมีกฎหมายกำหนดอยู่ แล้ว” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“อันนี้เป็นธรรมดาครับ มันจะมีกฎบังคับอยู่แล้ว ไม่มีใครสามารถไปเปลี่ยนแปลงอะไรได้” (นายปี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เป็นธรรมดาครับ เพราะมันเป็นกฎตายตัวอยู่แล้ว” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“การปรับเลื่อนยศ กับตำแหน่ง มันเป็นไปตามระยะเวลาการทำงานของเรา ตั้งแต่เรา มาเป็นตำรวจครบก็ปีก็ได้เลื่อนเป็น ส.ต.ต. ส.ต.ท. ส.ต.ท จ.ส.ต. อย่างนี้ไปเรื่อย ๆ มันมีกฎกติกา ตายตัวอยู่แล้ว” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เป็นธรรมดาครับ เพราะเค้ามีกฎของเค้าอยู่แล้ว เข้ามาทำงานก็ปรับไปตามอายุงาน ครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ปกติครับ เพราะการปรับยศปรับตำแหน่งจะเป็นไปตามระยะเวลาที่เราเป็นตำรวจนะ ครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ปกติครับ เป็นธรรมดาครับ มันเป็นไปตามกฎครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็เป็นธรรมดาครับ ตามที่กฎหมายกำหนดของอาชีพข้าราชการตำรวจครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้อง กันว่าการจัดการปรับเลื่อนยศและตำแหน่งของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มองว่า มีความเป็นธรรมซึ่ง จะมีการปรับเลื่อนยศและตำแหน่งตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในอาชีพข้าราชการตำรวจ ไม่ได้มีความ เหลื่อมล้ำในเรื่องของการจัดการปรับเลื่อนยศและตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ

ส่วนในด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมและเสมอภาคในการปฏิบัติงานหรือไม่ จาก การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็น สอดคล้องกันว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

“เสมอภาคครับ หัวหน้าผมเป็นกันเอง อยู่กันแบบพี่แบบน้อง” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีมากเลยครับ วันไหนทำงานเหนื่อย ๆ หัวหน้าก็พาไปเลี้ยงข้าวด้วยครับ บ่อยด้วย ครับที่พาไป” (นายปี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ดีครับ เหมาะดีครับ ผมทำงานด้านนี้มาเป็น 10 ปีแล้ว หัวหน้าก็ให้เกียรติในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานครับ ถ้าเราเห็นว่าอันไหนสมควร ปฏิบัติแล้วดี เราก็ทำได้เลย” (นายซี นาม สมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เป็นธรรมดาครับ หัวหน้าผมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องด้วยครับ ถ้าเราติตขัดอะไร เราก็ปรึกษาหัวหน้าผู้บังคับบัญชาของเราได้ครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เป็นธรรมดาครับ ผู้บังคับบัญชาเค้าจะให้ความสำคัญส่วนตัวกับเรานะครับ ไม่ก้าวก่ายเรื่อง ส่วนตัว และให้ความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชังครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“โอเคนะ มีความเป็นธรรมดาครับ เค้าก็รักเท่ากันหมดทุกคน” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็เหมาะสมครับ มีความเป็นธรรมนะครับ ผู้บังคับบัญชาผมอยู่ด้วยกันแบบพี่แบบน้องครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ในส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชามีการจัดการสนับสนุน และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้

“ก็ปกติครับ ธรรมดาเนะ งานมันเป็นไปตามสแต็ปของมันอยู่แล้ว นอกเสียจากว่าเราจะขอย้ายฝ่าย ย้ายแผนกเพื่อที่จะไปโตในที่อื่น หรือในอนาคตข้างหน้าอันนี้นายเค้ก็ไม่ได้รังไวนะ เค้ก็โอเคเนะครับสนับสนุนให้ไป” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ปกติเนะครับ ก็โอเค เพราะงานที่ผมทำมันไม่มีตำแหน่งจะไปทางไหนมันขึ้นไปตามระบบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่แล้วอะครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“อันนี้มันคือตามล๊อคตามขั้นอยู่แล้ว ตามสายงานอยู่แล้ว หน้าที่ของผมมันไม่มีตำแหน่งขั้น ผมก็คือเป็นเจ้าของหน้าที่สื่อสารตรงนี้แหละ นอกจากเราจะเปลี่ยนแผนกนั้นแหละ อยู่ที่เรารู้จักใจไปด้วย ถ้าเรารู้จักใจไปนายเค้ก็ช่วยนะ เค้ก็โอเค แต่มันอยู่ที่ว่าแผนกนั้นด้วยนะว่าเค้จะรับเราหรือเปล่า ถ้าเค้ไม่รับเราก็ไปไม่ได้เนะ” (นายซี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ใช่ครับ เค้ไม่ได้ขัดขวางครับ เค้สนับสนุนอยู่แล้วครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“สนับสนุนตลอดครับ ถ้ามีโอกาสเข้ามาเค้ก็ไม่ขวางไว้” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ตามความจริงก็ให้ข้อคิด ให้อะวาทตินะครับ แต่ที่เหลือก็อยู่ที่ตัวเราครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาได้มีการจัดการสนับสนุนและส่งเสริมในความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป โดยผู้บังคับบัญชานั้นจะดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาตามปกติ เนื่องจากงานของหน่วยงานราชการนั้นมีการจัดระบบตามหน้าที่ของแต่ละบุคคลอยู่แล้ว หากมีโอกาสที่ลูกน้องจะเติบโตก็พร้อมที่จะสนับสนุนเต็มที่

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปในด้านการจัดการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จากการมองในภาพรวมผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่มีที่เหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้นนั้นยังมิได้รับการส่งเสริมที่เพียงพอ หน่วยงานไม่มีงบประมาณสนับสนุนในด้านทุนทรัพย์ และในด้านเวลา ข้าราชการตำรวจต้องใช้ทุนทรัพย์ของตนเองในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น ส่วนในด้านการจัดการปรับเลื่อนยศและตำแหน่งมีความเป็นธรรมและเสมอภาคโดยเป็นไปตามวาระการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจทุกคนมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งตามผลงานที่ตนปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนในด้านผู้บังคับบัญชาได้มีการจัดการสนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการตำรวจให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทางผู้บังคับบัญชามีได้ขีดขวางในความเจริญก้าวหน้า หากมีโอกาสหน่วยงานผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุนเต็มที่

ด้านที่ 5 ด้านการจัดการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นประการหนึ่งก็คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากคนอื่น การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลัก ดังนั้นมิตรภาพระหว่างกลุ่มการอยู่ร่วมกันการให้คนอื่นเห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความช่วยเหลือ ความรู้สึกว่าเป็นอะไรการได้รับความชื่นชม และการรับรองความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วยจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของมนุษย์ทุกคนโดยการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ดังต่อไปนี้

“ดีมากครับเหมือนพี่เหมือนน้อง” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ดี เพื่อนร่วมงานก็ดีครับ” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีมาก” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ดี เพื่อนร่วมงานก็ดีครับ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ดี เพื่อนร่วมงานก็ดีครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ ในด้านการปฏิบัติงาน” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีเลยครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้มีการปฏิบัติงานกันแบบพี่แบบน้องและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ในส่วนประเด็นเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เพื่อนร่วมงานได้ให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ดังต่อไปนี้

“ดีครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เวิร์คมากเลยครับตอนนี้” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับดีมากเลยครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับเคารพตามอาวุโส ตามยศ ตามตำแหน่งครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีมากครับ เค้าจะไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวเลย” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ ระบบตำรวจเป็นระบบรุ่นพี่ รุ่นน้อง ทักทายกัน ให้เกียรติกันครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงานได้ให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานมีความเป็นทีมในการทำงาน ซึ่งกฎของข้าราชการตำรวจจะต้องเคารพตามยศและความอาวุโสมีระบบรุ่นพี่รุ่นน้องเมื่อพบปะกันต้องมีการทักทายผู้ใหญ่ก่อนเสมอ

ส่วนในเรื่องการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมได้ดี จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมได้ดี ดังต่อไปนี้

“ดีนะ ก็โอเคเลย” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ สามัคคีดี” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดี” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“อยู่ในระดับปานกลางครับ ถึงค่อนข้างดีครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ โอเคเลยครับไม่มีปัญหาเลยครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ผมว่าโอเคเลยทีมเวิร์คดีมาก” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ สามัคคีมากครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ สามัคคีมากครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ สามัคคีดี ผมว่าของเราเนี่ยดีมากเลยนะครับ อย่างกรุงเทพฯยังสู้ไม่ได้เลยครับ พวกเราสามัคคีกันอย่างดีเลยครับ เราทำเพื่อประชาชนจริง ๆ ครับ มีวิญญูณของความเป็นตำรวจ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานข้าราชการตำรวจมีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมได้ดี และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งข้อนี้ผู้วิจัยเห็นว่าความสามัคคีของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ช่วยทำให้บรรยากาศในการทำงานนั้นเป็นไปอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายทั้งที่งานของข้าราชการตำรวจนั้นมีความกดดันและตึงเครียด

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปในด้านการจัดการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม จากการมองในภาพรวมของผู้วิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ที่มีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทั้งในส่วนของผู้บังคับบัญชาได้มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคีมีการประสานการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรวมทั้งการติดต่อสื่อสารเพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่วนของผู้ร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิ และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างมาก

ด้านที่ 6 ด้านการจัดการความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

องค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลเป็นจำนวนมากจำเป็นจะต้องมีการจัดระเบียบ และถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หากองค์กรใดไม่มีการจัดระเบียบไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่งการดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปได้หรือไม่ได้หรือเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพ และจะต้องเกิดความสูญเสียศักยภาพของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ไปอย่างเปล่าประโยชน์ โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ความเท่าเทียมกันจากการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบที่ตั้งขึ้นมาเอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้นมีความเท่าเทียมกันต่อทุกคนดังต่อไปนี้

“เท่าเทียมกันหมด ทุกคนเท่ากันหมด ไม่มีเด็กกูเด็กมึงนะ ในแผนกผมนะ โอเคครับ ทุกคนเสมอภาคอยู่กับแบบพี่แบบน้อง” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็เท่าเทียมกัน คือ การปฏิบัติงานเค้าดูแลดีเท่าเทียมกัน” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เท่าเทียมกันหมดครับ ทำงานกันเป็นครอบครัวครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็เท่าเทียมกัน คือ การปฏิบัติงานหัวหน้าเค้าดูแลดี เท่าเทียมกัน” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เท่ากันครับ งานตรงนี้เป็นงานรูทีน ทำกันไปเรื่อย ๆ เป็นครอบครัวครับ ตอบสนองความต้องการของประชาชนกันไปเรื่อย ๆ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“เท่าเทียมกันหมด โอเคครับ ทุกคนเท่ากันหมดครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“เท่าเทียมกันหมด ไม่มีชนชั้นวรรณะ มีแค่เรื่องของสายการบังคับบัญชาแค่นั้นครับ คือหมายถึง ชั้นผู้น้อยเคารพชั้นผู้ใหญ่ตามธรรมเนียมครับ มีการรับฟังเหตุผลจากลูกน้องครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“เท่าเทียมกันครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็เท่าเทียมกัน ระเบียบเท่ากันหมดครับ ส่วนตัวอาจจะมียังนิด ๆ หน่อย ๆ ครับ ไม่ได้มากมายอะไรครับ มันเป็นวัฒนธรรมขององค์กรครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีความเท่าเทียมกันจากผู้บังคับบัญชาไม่มีแบ่งชนชั้นจากผู้บังคับบัญชาของตนเอง มีความ

เป็นธรรมในการปฏิบัติงานซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายเป็นไปอย่าง ยุติธรรม ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มองว่าในส่วนของการทำงานนั้นเป็นแบบพี่แบบน้องและไม่ค่อยมี ปัญหาในเรื่องนี้

ในประเด็นเรื่องการได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชาของตัวเองในกรณีไม่ได้รับความ เป็นธรรม จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มี ความเห็นสอดคล้องกันว่า ได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชาของตัวเองในกรณีไม่ได้รับความ เป็นธรรม ดังต่อไปนี้

“ก็ปกป้องครับ เวลาไปประชุมหัวหน้าก็ออกหน้ารับแทนเวลาเจอนายใหญ่ตำหนิหรือ อะไรแบบเนี่ย เวลาเราทำดีหัวหน้าเราก็เสนอไปว่าแผนเรามีความดีความชอบเหมือนกันนะ ประมาณนี้ครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ปกตินะครับ เพราะด้วยหน้าที่ที่มีงานที่ตัวเองทำประจำอยู่แล้วไม่ได้โดนรังแกอะไร เลยนะครับ แต่เวลาประชุมหรืออะไรหัวหน้าเราก็มักจะออกหน้ารับให้อยู่แล้วครับคือเค้าก็ตีมาก ครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีครับ นายก็ตีปกป้องดี” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีครับ นายให้ความเป็นธรรมและดูแลปกป้องลูกน้องดีครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ผมยังไม่มีอะไรถึงขนาดนั้นนะที่จะผิดพลาดแต่ในการทำงานร่วมกันเจ้านายดีครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ตรงนี้ไม่ค่อยมีประเด็นซักเท่าไร อาจจะมึนๆ น้อยๆ เค้าก็โอเคนะครับ” (นาย เอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีมากครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ส่วนมากก็ปกติครับ หัวหน้าเค้าก็จะช่วยทุกคนที่มีปัญหานั้นครับ” (นายเจ นาม สมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีครับ โดยเฉพาะร้อยเวรอะครับ เค้าดูแล ออกหน้าแทนเราครับ เค้าจะนำเสนอเป็น กระบอกเสียงแทนลูกน้องด้วยครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นว่าได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชาของตัวเอง เนื่องจากในการทำงานของหน่วยงานนั้นทุก คนจะทำหน้าที่ประจำของตนเองให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายงานที่ทำนั้น โดยส่วนใหญ่ไม่ได้ขึ้นกับ ผู้อื่นมักจะเป็นงานที่ทำคนเดียว และทำให้สำเร็จจึงไม่ค่อยมีปัญหาในด้านนี้ นอกเสียจากบางส่วนของ งานที่ผู้บังคับบัญชาต้องออกหน้าเพื่อรายงานผลของหน่วยงานผู้บังคับบัญชาก็จะปกป้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ หากมีเหตุการณ์ใดที่กระทบถึงตนเองแต่มีประเด็นของตำรวจกลุ่มหนึ่งที่ได้รับ การปกป้องจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เนื่องจากการปฏิบัติงานของกลุ่มนี้มีความสนิทสนมระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

ในส่วนเรื่องท่านเคยร้องเรียนหรือร้องทุกข์บ้างหรือไม่ หากเคยได้รับความเป็นธรรมในการ ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือไม่ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่เคยร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ดังต่อไปนี้

“ไม่เคยนะครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)
 “ไม่เคยเลย” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)
 “ไม่เคยเลยครับ ตั้งแต่ผมเป็นตำรวจมา” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)
 “ไม่เคยร้องเรียน และไม่เคยโดนร้อง” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)
 “ไม่เคยร้องเรียน และไม่เคยโดนร้อง” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)
 “ผมยังไม่เคยเลย” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)
 “ไม่เคย” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)
 “ไม่เคยเลยครับ แต่ก็ยังไม่เห็นตำรวจอื่นร้องเรียนนะครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)
 “ไม่เคย” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)
 “ส่วนตัวผมไม่เคยครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ไม่เคยร้องเรียน และไม่เคยถูกร้องเรียนหรือร้องทุกข์ใด ๆ ทั้งสิ้น ตั้งแต่เข้ารับราชการปฏิบัติหน้าที่มา

สรุปในด้านการจัดการความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน จากการมองในภาพรวมผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจทุกนายได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาของตนเองด้วยความเป็นธรรมอย่างยิ่งและไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนที่เสมือนน้อง และไม่เคยมีความขัดแย้งระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 7 ด้านการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

การรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีต่อความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาในการดำเนินชีวิต โดยมีการวางแผนเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการแบ่งเวลาให้กับตนเองและครอบครัว มีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง รวมทั้งมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ในการทำงานนั้นควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไป และใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างพอเพียง โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า วันเวลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นว่า

“ไม่ครับ ปกติงานตำรวจไม่มีประจำปีหรอกครับ ยิ่งเทศกาลนี้ยิ่งต้องทำงานหนักเลย บ้านช่องไม่ต้องกลับอยู่เวรครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มีพักผ่อนครับ ไม่เคยลาพักร้อน ลาพักผ่อนไม่เคย ไม่มีปีใหม่ สงกรานต์ ยิ่งวันสำคัญแบบนี้ยิ่งไปไม่ได้เลยยิ่งต้องอยู่เลย ถ้ามัวชอบไหมก็ไม่ชอบ แต่มันไม่มีคนทำไม่มีคนมาใคร ๆ ก็อยากจะทำอยากจะทำกันทั้งนั้น เราอยู่หน้าที่นี้เราก็ต้องทำใจแผนกอื่น ๆ ก็ไปไม่ได้นะเพราะตำรวจ

ไม่เหมือนอาชีพอื่น ถ้าเลือกได้อยากให้หยุดควรมีวันหยุดให้บ้างนะ” (นายปี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่ครับ ยิ่งเทศกาลยิ่งไม่ได้พักครับ ต้องทำงานหนักกว่าวันปกติอีกครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ไม่มี หมุนตลอด กำลังพลจะทำงานยังไม่พอเลย” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“แย่มาก เราไม่สามารถจะพักผ่อนได้ คือเราทำงานระบบหมุนเวียน ไม่มีหยุด ถ้าหยุดปีก็ต้องมีตัวแทนคือกำลังเราน้อยมาก หรือเราหยุดก็ต้องจ่ายเงินจ้างคนที่มาเข้าเวรแทนเราด้วย ปีใหม่ เทศกาล หมดสิทธิ์ ห้ามลา ห้ามขาด ถ้าไม่ใช่เทศกาลเราจะหยุดนี้ก็ต้องมีคนแทน” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ตำรวจไม่มีวันหยุดครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“พูดตรง ๆ นะ ปีละ 10 วัน แต่นายไม่ให้หรอก ความจริงเรายื่นไป 10 วัน เค้านอนุมัติให้แค่ 3 วัน 5 วัน เพราะกำลังมันน้อยครับ คนไม่พอครับ อัตราว่างเพียบเลยครับ รับสมัครตำรวจก็ต้องขึ้นอยู่ทางรัฐบาลอะครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่เพียงพอการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้นทำงานมากกว่าที่ควรจะทำ และไม่มีเวลาสำหรับการพักผ่อนเหมือนกับอาชีพอื่น ๆ เทศกาลทุกเทศกาลหรือวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่สามารถลาหยุดได้เนื่องจากกำลังพลไม่เพียงพอ หากต้องการลาหยุดจะต้องหาเจ้าหน้าที่มาแทนซึ่งเจ้าหน้าที่แต่ละนายนั้นก็มีการงานเกินกำลังของตนเกือบทั้งสิ้น

ส่วนในด้านการทำงานนอกเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัวหรือไม่นั้น จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ได้รับการยอมรับจากครอบครัวเป็นอย่างดีดังต่อไปนี้

“ครอบครัวรับได้ครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ยอมรับครับ ก็ไม่มีปัญหาอะไร” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“รับได้ครับแค่รู้ว่าอาชีพนี้ต้องเป็นแบบนี้ครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“รับได้ ก็เป็นตำรวจอะ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ต้องรับได้อะ แค่ว่ารับได้อยู่ แค่ว่าเข้าใจเพราะตำรวจเวลามันไม่แน่นอน” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ครอบครัวรับได้ครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ครอบครัวรับได้ครับ มันเป็นเรื่องปกติของหน้าที่ครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ยอมรับครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ยอมรับครับ ก็ไม่มีปัญหาอะไรเรารับได้มาเป็นตำรวจเราต้องรู้ว่ามันต้องเป็นแบบนี้อยู่แล้วครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าครอบครัวสามารถยอมรับได้ในอาชีพที่ตนทำ และมีความเข้าใจถึงการเสียสละของอาชีพ

ข้าราชการตำรวจ ในเรื่องของการทำงานไม่มีเวลาพักผ่อนสำหรับครอบครัว โดยครอบครัวเข้าใจในอาชีพ เพราะอาชีพข้าราชการตำรวจนั้นไม่เหมือนอาชีพอื่น ๆ ที่มีวันหยุดประจำ และไม่สามารถจะกำหนดวันหยุดได้

ในส่วนเรื่องการได้รับการผ่อนคลายความเครียดโดยมีการจัดกิจกรรมกีฬา สันทนาการต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ได้รับการผ่อนคลายความเครียดเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตดังต่อไปนี้

“มีบ้างครับ ตามวาระโอกาส อาจจะไม่บ่อยมากนักแต่ก็มีนะครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีครับ เคื่ก็จัดกีฬา จัดเที่ยว จัดกินเลี้ยงก็บ่อย แต่ว่าไม่มีเวลาไปหรอกครับ อย่างที่บอกงานล้นมือ ทำงานแทบจะ 24 ชม. ไม่มีเวลาไปสันทนาการหรอกครับ อย่างที่บอกตอนแรกนั้นแหละ กำลังคนมันไม่พอ เราไม่ทำก็ไม่ได้” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีบ้างครับ ส่วนใหญ่จะพาไปกินเลี้ยง และมีกีฬาครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีนะ ไปกินข้าว มือหัวค้ำอย่างเนี่ยแหละครับ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีนะ ก็โอเค พอใจ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็มีครับ บ้างครับ ที่ทำงานตอนนี้ก็ผ่อนคลายในตัวอยู่แล้วด้วยสบายใจมาก ๆ ครับ กับงานตรงนี้ครับอยู่กันเหมือนครอบครัวครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ก็มีบ้างครับ ตามเทศกาล ตามนโยบายครับ อย่างเล็กประชุมเสร็จก็ไปกินข้าวกันก็มีครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีครับ นาน ๆ สักครั้งนึง” (นายเฮช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีครับ เมื่อวันเสาร์ที่แล้วยังจัดอยู่เลยครับ ผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีครับ วันนี้ก็มีกีฬานะครับ และมีกินเลี้ยงที่ครัวบุญเลิศด้วย แต่ตำรวจงานมันเยอะ กำลังคนน้อยครับ เรียกไปกินก็ไม่ค่อยอยากไปหรอก ออกเวรก็อยากพักผ่อนกับครอบครัวครับ ทำงานก็เหนื่อยแล้วครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ได้รับการผ่อนคลายความเครียดโดยมีการจัดกิจกรรมกีฬา สันทนาการต่าง ๆ จากทางหน่วยงานข้าราชการ มีการจัดงานให้กับข้าราชการตำรวจเป็นประจำทุกปี ซึ่งบางแผนกได้มีการจัดกินเลี้ยงให้กับลูกน้องเพื่อผ่อนคลายความเครียดในการทำงานบางวันที่ต้องทำงานล่วงเวลา ทางหน่วยงานราชการนั้นจัดเป็นประจำแต่ข้าราชการตำรวจหลายนายก็ไม่สามารถที่จะไปร่วมกิจกรรมนั้น ๆ ได้เนื่องจากกำลังพลในหน่วยงานไม่เพียงพอ เวลาทำงานมากกว่าปกติในบางเทศกาลที่หน่วยงานจัด ก็ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมได้ซึ่งเป็นปัญหาต่อเนื่องมาจากเรื่องของกำลังพลที่มีไม่เพียงพอตั้งแต่ต้น

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปในด้านการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน จากการมองในภาพรวมผู้วิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานวันหยุดพักผ่อนที่ได้รับไม่เพียงพอ มองว่าทำงานเกินหน้าที่และไม่มีเวลาสำหรับครอบครัว ถึงแม้ว่าจะเป็นที่ยอมรับของครอบครัวก็ตามแต่ข้าราชการตำรวจก็อยากมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ส่วนในเรื่องของการจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ นั้นเป็นการสนับสนุนอย่างเต็มที่

ด้านที่ 8 ด้านการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังคมที่มีหน้าที่โดยตรงในการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยุทธวิธีที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การตั้งเอางานตำรวจไปสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ ในชุมชนโดยพยายามให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างตำรวจกับชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือและยังเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วย โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีเหมาะสมดังต่อไปนี้

“ได้รับครับ ก็ให้ความร่วมมือดีมาก ๆ ครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็มีนะ อย่างพวกตามร้านอาหาร สถานบริการ เค้าก็ให้อาหารอะไรยังงี้ ก็มีนะ อย่างวันศุกร์ เสาร์นี่มีมาส่งครับ” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ได้รับครับก็โอเคในระดับหนึ่งนะครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดี อาหารยังมีมาให้เลยเค้าสนับสนุนดีนะ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ได้รับความร่วมมือดีครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ส่วนใหญ่เค้าก็โอเคดีครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ก็มีครับได้รับครับพอประมาณครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีนะ ก็ให้ความร่วมมือดี” (นายเฮช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีนะ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ พี่ทำงานตรงนี้ คำพูดเราพูดให้เค้าสบายใจ เค้าก็โอเคครับ บางทีเราไปเข้าข้างไรบ้างแต่เราอธิบายเค้าก็เข้าใจครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมจากชุมชนเป็นอย่างดีในชุมชนบางส่วนมีน้ำใจกับเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการสนับสนุนอาหาร และเครื่องดื่มให้

ในประเด็นเรื่องการได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติหน้าที่จากประชาชนในชุมชน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า

“ดีครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ คำให้ข้อมูล ตอบรับมาดีครับ” (นายปี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีเลย คำให้ความร่วมมือดีมาก” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ คำให้ข้อมูล ตอบรับมาดีครับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ให้ดีครับ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ ถ้าเราไปถามเค้า คำก็ให้ความร่วมมือดีนะครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ คำให้ข้อมูล ตอบรับมาดีครับ ส่วนมากให้เบาะแสดีมากด้วยครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าการได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสารจากประชาชนในชุมชนต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี โดยประชาชนส่วนมากได้ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

ในส่วนเรื่องท่านได้รับการยอมรับและเข้าใจที่ดีจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าได้รับการยอมรับที่ดีจากประชาชนดังต่อไปนี้

“ก็โอเคขึ้นนะ คำเปิดใจมากขึ้นฟังตำรวจมากขึ้นครับ มันก็มีบ้างแหละคนที่ชอบและไม่ชอบเป็นสังขจรกรรมครับแต่โดยรวมแล้วก็ถือว่าโอเคครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ คำเข้าใจดี” (นายปี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ดีครับ คำเข้าใจนะเวลาประชาชนมาบางที่ก็อารมณ์ร้ายมาเลย คือทุกอย่างมันขึ้นอยู่กับตำรวจด้วยภาพลักษณ์ตำรวจตอนแรกคำก็จะมองว่าตำรวจไม่ดี แต่พอสมมติเค้ามาแจ้งความแล้วมาพบเราตัวเป็น ๆ ได้คุยกับเราคำก็เข้าใจขึ้น คือตำรวจมันไม่ได้เป็นเหมือนกันทุกคนหรอกครับ คนดี ๆ ก็มีครับ คนแย่ ๆ มันก็มีเช่นกันนั่นแหละ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ส่วนใหญ่ก็ดีนะ แต่ก็มีบ้างนะที่เค้าจะไม่เข้าใจเราก็ภาพลักษณ์ตำรวจอะรู้ ๆ กันอยู่แต่โดยรวมก็ดีนั่นแหละ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ตอนนี้ดีขึ้นจากเมื่อก่อนนะครับ มันอาจจะมีการกระตุ้นจากข่าวสาร ทำให้ทุกอย่างมันดีขึ้นกว่าเดิม บางที่ตำรวจไปซ้ำ ไรบ้างคำก็ไม่เข้าใจนะ เมื่อก่อนนี่ด่านะ ตอนนีดีขึ้นมากครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ตรงนั้นงานผมไม่ได้ลงไปคลุกคลีเท่าไร แต่เท่าที่สัมผัสประชาชนมาร้องเรียนอะไรแบบนี้คำก็เข้าใจเราดีนะ แต่ฟังในเหตุผลของเรา ฟังคำแนะนำจากเรา คำก็เข้าใจเราดีอะครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ส่วนมากจะเข้าใจกันครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ในระดับดีมากเลยครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“50-60% คำดีกับเรานะ ส่วนที่เหลือไม่ขอตอบดีกว่า คือเค้าอาจจะไม่ชอบเรา ไม่ชอบนายตำรวจ ส่วนมากชาวบ้านจะมองในแง่แบบเหมือนจรรยาไปจับเค้าเค้าก็มองเหมามาหมดเค้าไม่ได้ว่า ไม่ได้ตำราจรรยาอย่างเดียวเค้าก็เกลียดหมดอยู่แล้ว ไอ้เรื่องรีดไถนี่ก็เหมือนกันประชาชนมองว่า ตำรวจไปรีดไถเค้ามาบางที่มันก็ไม่ใช่ทั้งหมดหรอก บางที่ชาวบ้านเค้าเต็มใจให้คนรับก็เต็มใจรับ ก็ทั้งสองฝ่ายนั้นแหละ คนให้ก็อยากจะให้ คนรับก็อยากจะรับ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับและความเข้าใจที่ดีจากประชาชนเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มีบ้างที่ประชาชนในบางกลุ่มยังต่อต้านและรู้สึกไม่ดีประชาชนส่วนมากมองตำรวจในแง่ลบเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ในเรื่องการกดขี่ข่มเหงรีดไถเงินประชาชน มีการเก็บส่วยโดยเต็มใจทั้งสองฝ่ายด้วยภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจที่ประชาชนได้รับข้อมูลมาจากหลาย ๆ สื่อ แต่เมื่อมีการพบปะหรือพูดคุยและได้อธิบายประชาชนก็พร้อมรับฟังและมีความเข้าใจต่อข้าราชการตำรวจขึ้น

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกสรุปในด้านการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน จากการมองในภาพรวมผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมเป็นอย่างดี และได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสารจากชุมชน ในส่วนที่ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจยังติดอยู่ในแง่ลบในสายตาของประชาชนอยู่ จึงเป็นเรื่องที่ต้องแก้จากหน่วยงานข้าราชการตำรวจในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อประชาชน และสังคมเพื่อเปลี่ยนทัศนคติของสังคมให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา

1. ปัญหาหลักที่ท่านพบในทุกวันนี้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของตัวเอง คือปัญหาอะไรและอยากได้รับการแก้ปัญหาจากใคร และแก้อย่างไร จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน) ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาหลักและมีผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งอยากได้รับการแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

“อยากให้ดูแลความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ เงินเดือนครึบอยากให้นายมาดูหน่อยว่าทุกวันนี้ตำรวจทำงานอย่างไรแล้วค่าตอบแทนที่ได้มันสมน้ำสมเนื้อกันไหม และเรื่องของกำลังพลด้วยคือไม่พอขอไปก็บอกว่ายังไม่มีคนมาช่วยก็ทำ ๆ กันไปก่อนแล้วกัน พุดมาแบบนี้เราจะทำอะไรได้ละ ก็ต้องทำกันไปอย่างนี้ อยากให้นายลงมาดูความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่อะครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ปัญหาหลักที่มีผลทุกวันนี้ คือ เรื่องรายได้มันแหละ บางทีมันไม่เพียงพอ ค่าน้ำมันรถ ค่าอยู่ ค่ากิน บางทีผู้บังคับบัญชาขอขึ้นขออะไรมันไม่ยุติธรรม เค้าเอาเฉพาะเด็กเค้า เราไม่มีนายเราก็กินคนที่เด็กกินเงินเดือนเค้าก็ดีกว่าเราเค้าทำงานให้นาย เราก็กินให้นายเหมือนกันนะ ทุกคนก็ทำงานให้ส่วนรวมหมด เหมือนกับระบบเลียแข้งเลียขานั่นแหละ คนไหนที่ไม่ใช่เด็กนายก็ได้ตามระบบไป อย่างปีหนึ่งเค้ามีขึ้นเราก็กินอยู่ที่ครึ่งขึ้น หรือขึ้นครึ่งเท่ามันไปจนกว่าจะเกษียณนั่นแหละ

ครับ ถ้าเด็กนายก็สองชั้นเลยครับ อยากให้มองเห็นคนที่ทำงานบ้างครับ อยากให้มีการกระจายผลการประเมินชั้นในแต่ละปีให้ได้เฉลี่ย ๆ กันไปบ้างครับ ไม่ใช่ทำให้แต่ลูกน้องตัวเองอยากให้ดูตรงนี้บ้าง และรายได้ก็ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจไม่ใช่ตรงนี้ก็ไม่ได้ตรงนั้นก็ไม่ได้ ก็ตายพอดีแย่งกันไปใหญ่ เจ้านายอะลงมาไม่ถึงชั้นประทวนหรือไม่ถึงถึงหรือยังไม่ถึงเลย ใช้ชีวิตด้วยตัวเองเอา” (นายปี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เรื่องเงินเดือนครับไม่พอใช้ อยากให้ปรับระบบเงินเดือนข้าราชการตำรวจใหม่ครับ และเรื่องกำลังพลครับน้อยมากครับไม่พอครับ คนหนึ่งทำงานหลายหน้าที่เวลาพักผ่อนก็น้อยงานก็ออกมาไม่มีประสิทธิภาพอยากให้ดูแลเรื่องกำลังพลจัดสรรให้มันพอเหมาะพอควรกว่านี้ครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ปัญหาหลักคือ เงินเดือนอย่างเดียว ไม่พอกินไม่พอใช้ พวกฐานเงินเดือน เงินสวัสดิการ โอทีเนี่ย น่าจะมีและจัดให้สมเหตุสมผลหน่อย เพราะทำงานกัน 12 ชั่วโมงเรานักกว่าคนปกติเยอะนะ พวกราชการไป เช้า เย็นกลับอะ วันหยุดพวกเค้าได้หยุดกันแต่เราไม่ได้หยุดมันอยู่อย่างนี้ตลอดทั้งปีทั้งชาติ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ปัญหาหลักคือ ชั้นประทวนเงินเดือนน้อยมาก ปัญหาคือ เงิน สวัสดิการค่าครองชีพน้อยมาก ให้แค่เครื่องแบบอย่างเดียวตัดได้ไม่ถึง 3 ชุดเลย ได้แค่ชุดเดียวด้วยซ้ำ หอพัก บ้าน อะไรเนี่ยไม่มีให้หรือซื้อเอง หาเอง เงินตัวเองเราต้องผ่อนเอง กู้สหกรณ์ กู้ธนาคารไปซื้อหลวงไม่ได้ให้อะไร บางคนปลดเกษียณแล้วยังไปเช่าบ้านเค้าอยู่อีก บ้านญาติหรือหมื่นกว่าบาทจะไปเหลือกินซักเท่าไร การเป็นตำรวจนี่คนอยากเป็นก็เพราะมันดูเท่ทั้งใจ แล้วอีกอย่างคือพ่อ แม่เบิกได้ ลูก เบิกได้ไงแต่มันไม่พอหรือคือ การจัดการของระบบราชการเนี่ยนะไม่พอกับการดำรงชีวิตเพราะถ้าลำพังผมคนเดียวได้ แต่ถ้าเกิดมีครอบครัวขึ้นมาลูกจะเรียนโรงเรียนจนจบนี่ต้องใช้เงินทุนเท่าไรเรียนมหาลัยต้องใช้เงินเยอะ ผู้บังคับบัญชาต้องลงมาดูว่าลูกน้องเดือดร้อนอะไรและต้องการให้แก้ตรงไหนให้ทำตรงไหน ทำเป็นแบบตาราง เป็นแบบสอบถามเลยว่าคุณต้องการอะไรอยากได้ตรงไหนบ้างเหมือนเป็นแบบสอบถามประชาธิปไตยเลยไม่ต้องลงชื่อให้เขียนเลยว่าชีวิตเป็นอยู่ยังไง เดือดร้อนอะไร สวัสดิการตรงนี้น้อยไป ขาดไป อยากได้ตรงนั้น สิ่งนั้นทดแทนอย่างนี้ให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็นแบบสอบถามเลย แล้วให้ลงประชามติกันเลยว่าอยากได้แบบไหน ระดับชั้นประทวนเนี่ยมาลงมติกันว่าอยากได้แบบไหนยังไง ผู้บังคับบัญชาลงมาดูแลมาศึกษากับลูกน้องชั้นประทวนหน่อยอยู่กันยังไงขาดเหลืออะไร ที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ใส่ใจอะไร แล้วลูกน้องก็ต้องไปทำผิดกฎหมายไปไรดไปทำผิดมันก็เกิดปัญหาในสังคม” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“เงินเดือนครับ น้อยครับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ งานหนักกว่าเงินที่ได้รับ กำลังพลก็ขาดครับ อยากให้ผู้บังคับบัญชาเค้าเล็งเห็นในเรื่องกำลังพลของตรงแผนก ผอ. เนี่ยครับว่ามันพอมั้ย” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“เพิ่มเบี้ยเลี้ยงหน่อยครับ ขอกำลังพลครับ คนน้อยมากครับ เค้ารับสมัครเพิ่มแต่มาไม่เคยถึงที่นี้ งบรัฐบาลน้อยครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ปัญหาสวัสดิการครับ การทำงาน กำลังพลครับ มีปัญหาครับ อยากให้แก้เพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเงินขึ้นมาหน่อยครับ มันไม่สมกับการทำงานนะครับในตอนนี้ ค่าตอบแทนไม่พอเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

แต่มีประเด็นที่น่าสนใจจากการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยที่พบว่า เรื่องปัญหาหลักที่ท่านพบในทุกวันนี้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและอยากได้รับการแก้ไขคือ ปัญหาจากใครและแก้อย่างไร นายตำรวจกลุ่มหนึ่งตอบว่าปัญหาหลักที่ควรแก้ดังต่อไปนี้

“เงินเดือนมันก็เป็นปัญหาครับ แต่ผมว่าปัญหาหลัก ๆ ก็คือปัญหาของการตอบสนองข้าราชการตำรวจให้กลับไปสู่ถิ่นที่พักของตัวเองมากกว่าครับ คือตำรวจย้ายไม่ได้ ทั้งที่ทำงานอยู่สมุทรปราการ แต่บ้านอยู่เชียงใหม่อะครับอยากย้ายกลับก็ย้ายไม่ได้แบบนี้อะครับ เป็นตำรวจนี่แล้วแต่เค้าจะจับลงนะครับว่าเราจะไปโดนลงตรงไหน ผมมองเป็นเรื่องของการย้ายกลับไปภูมิลำเนาตัวเองมากกว่า ในแง่ของคณะกรรมการทำงานมันต้องตอบสนองความต้องการหลายด้าน มีเวลาทำงาน มีเงินเดือนที่เหมาะสม มันก็จะไปก้าวกระโดดขนาดนั้นคงไม่ได้ แล้วแต่ทางรัฐบาลเค้าอะครับ แต่เรื่องปัญหาคุณภาพชีวิตที่ทำให้เป็นปัญหาคือการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ดูแลครอบครัวอะครับ ลูก เมียอยู่คนละทางพ่อป่วยเป็นอัมพาตลูกเป็นตำรวจอยู่อีกที่ย้ายกลับไปดูแลพ่อแม่ก็ไม่ได้เพราะติดหลักเกณฑ์บางอย่าง อันนี้ผมว่ามันเป็นเรื่องที่น่าเศร้าแน่ เค้าน่าจะได้ไปอยู่ในที่ที่เค้าร้องขอ” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“อยากให้แบบว่าปัญหาอะไรที่เราเข้ามาแล้วและมันซ้ำซาก เช่น การแข่งรถในทาง ซึ่ง เป็นปัญหาซ้ำ ๆ เดิม ๆ ที่ผมทำงานทุกวันเจอทุกวัน อยากให้มีมาตรการอะไรซักอย่างที่แก้ให้เด็ดขาดไปเลยทีเดียวนะ ไม่ใช่ว่าพอมีเหตุ ก็ไปไล่ ๆ มันแล้วก็แค่นั้น แล้ววันรุ่งขึ้นมันก็มาใหม่อีกผมก็รับเรื่อง เดิม ๆ อยู่อีกเหมือนเดิม มันน่าจะกฎหมาย หรือนายน่าจะทำอะไรให้มันเด็ดขาดให้กฎหมายมันหนักแน่น หรือให้ผู้กระทำความผิดกลัวบ้างนะครับ การแจ้งปัญหาคำयाเสพติดก็ด้วยครับ คือผมหมายถึง เวลาแจ้งไปแล้วเนี่ยอยากให้มันเป็นรูปธรรม ไม่ใช่แจ้งไปแล้วหายไปเลยอะไรประมาณนี้ นายต้องระดับ ผกก.อะ ต้องเป็นคนสั่ง” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ปัญหาหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจคือ ค่าตอบแทนสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อชีวิตประจำวันซึ่งมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิต ค่าครองชีพอย่างยิ่งซึ่งทำให้ส่งผลไปถึงครอบครัวของข้าราชการตำรวจ และส่งผลกระทบต่อ ปฏิบัติหน้าที่ทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาในการพิจารณาประเมินชั้นผลงานในแต่ละปีที่มีความเหลื่อมล้ำกัน โดยในแต่ละปีมักพบกับปัญหาความไม่ยุติธรรมในขั้นตอนการพิจารณาประเมินชั้นผลงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้ ข้าราชการตำรวจเกิดความท้อแท้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงกำลังพลในการ ปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ที่หน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวได้ เนื่องจากการกำลังพลนั้นมาจากการเปิดรับสมัครข้าราชการตำรวจเข้ารับราชการซึ่งในแต่ละปีมีการ เปิดรับสมัครน้อยมาก และในบางส่วนที่สอบเข้ามาได้แล้วก็ถูกส่งไปยังสังกัดอื่น ๆ ทำให้หน่วยงานยังขาดกำลังพลอยู่มาก

แต่มีตำรวจกลุ่มหนึ่งได้ให้ความเห็นกับปัญหาหลักไว้ว่า เรื่องค่าตอบแทนนั้นถือว่าเป็น ปัญหาที่ใหญ่แต่ก็ยังมีอีกหนึ่งปัญหาที่อยากได้รับการแก้ไขคือ การตอบสนองข้าราชการตำรวจให้ได้ กลับไปสู่ถิ่นพำนักของตนเอง ซึ่งตำรวจส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในจังหวัดที่เป็นบ้านเกิดของตนเอง เนื่องจากการสอบติดข้าราชการตำรวจไม่สามารถเลือกเขตหรือจังหวัดตามที่ตนต้องการได้ เพราะติด หลักเกณฑ์บางอย่างของทางราชการทุกอย่างต้องเป็นไปตามตำแหน่งการว่างงาน และขึ้นอยู่กับ

หน่วยงานจะจัดส่งลงไปทีเดียวซึ่งปัญหานี้ทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจเป็นอย่างยิ่ง ข้าราชการตำรวจกลุ่มหนึ่งได้ให้ความเห็นว่าหากข้าราชการตำรวจได้อยู่ในภูมิลาเนาของตนอาจจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากตัดความกังวลในเรื่องครอบครัว พ่อ แม่ ออกไปได้ ทำให้ข้าราชการตำรวจมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาอีกส่วนคือการจัดการกับบทลงโทษทางกฎหมายที่ควรจะมีผลในปัญหาที่ข้าราชการตำรวจได้รับนั้นมักมีอยู่เพียงไม่กี่เรื่องที่ซ้ำ ๆ กันในทุกวันและการแก้ปัญหของระบบราชการนั้นยังไม่เด็ดขาดเพียงพอ ในบางปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงแค่เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปตักเตือนทำให้กฎหมายนั้นไม่เด็ดขาด และผู้กระทำความผิดไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายในบางครั้งที่เกิดเหตุหากไม่มีระดับผู้บังคับบัญชาควบคุมจึงทำให้การปฏิบัติงานหละหลวม จึงอยากให้ออกกฎหมายลงโทษผู้กระทำความผิดโดยเด็ดขาด

2. ท่านอยากให้มีรูปแบบการจัดการบริหารอย่างไร เพื่อให้มีท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ต้องการให้มีรูปแบบการจัดการบริหารเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกับการดำเนินชีวิตดังต่อไปนี้

“อยากให้มีหน่วยงานที่เป็นเอกเทศ เป็นกลางมาดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจโดยตรงครับให้ดูเรื่องนี้ และไม่ขึ้นกับใคร ให้เป็นเอกเทศขึ้นกับนายกเพียงคนเดียวไปเลย ผมว่าถ้าทำแบบนี้จะมีระบบการจัดการแบบนี้ละ คุณภาพชีวิตของตำรวจก็จะดีขึ้นกับการทำงานของตำรวจก็ดีขึ้นตามด้วย และผู้ที่ได้รับประโยชน์ก็คือประชาชนเมื่อตำรวจไม่เดือดร้อนก็ไม่ต้องไปเบียดเบียนผู้อื่นไม่ต้องไปใช้หน้าที่ไปทำการโดยมิชอบอย่างที่เราเห็นข่าวกันทุกวันนี้ บางที่ตำรวจมันก็คนเหมือนกันนะมันก็เครียดเหมือนกันเงินเดือนไม่พอใช้ ปีน วิทย์ รถ บ้านซื้อเอง โหนจะลูกเรียนไหนจะพ่อ แม่ เมีย อีกละเยอะไปหมดก็ฝากไว้ท่านนี้แหละครับ” (นายเอ นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็จัดระบบให้เจ้านายนั้นดูความเป็นอยู่ของลูกน้อง มีแผนกที่ดูแลข้าราชการตำรวจโดยตรง ทุกวันนี้มีแผนกวินัยนะ ได้แค่พวกร้องเรียนตำรวจทำผิดประมาณนี้ แต่ถ้าตำรวจด้วยกันไปร้องตำรวจมันก็โดนขัดขาอีก อยากให้มีหน่วยงานที่ลงมาดูแลเรื่องนี้โดยตรงนะ แต่ต่อให้เราเสนอไปนายก็เอาไปดองไว้เหมือนเดิมแหละ สรุปคือ สวัสดิการก็ขาด เครื่องไม้ เครื่องมือก็ขาด การได้รับความเป็นธรรมก็ยังไม่มากพอ ไม่มีความเป็นธรรมหรอก อย่างการพิจารณาประเมินขั้นเนี่ย ดูแค่นี้ก็พอแล้วก็รู้แล้วว่าไม่ธรรมถ้ามีแผนกที่ลงมาดูแลเรื่องนี้โดยตรงเลยก็ดี ไม่ต้องขึ้นกับใคร จะดีมากเลยไม่ต้องไปกลัวอำนาจมืดด้วย สามารถจัดการทุกอย่างได้เต็มที่แล้วชีวิตตำรวจอย่างพวกผมก็จะดีขึ้นด้วย อย่างน้อยพอพวกผมมีชีวิตที่ดีขึ้น ข่าวตำรวจฆ่าตัวตายเพราะความเครียดมันก็คงลดลง การรีดไถเงินประชาชนก็คงลดลง ผมว่านะตำรวจนะบางที่เค้าก็ไม่อยากเป็นคนเลวในสายตาประชาชนหรอก แต่บางที่มันก็เครียดอยู่ที่ทำงานนายกดขี่ ออกข้างนอกประชาชนก็ตาแฉะเงินก็ไม่พอจะกินก็มีแค่นี้แหละครับ” (นายบี นามสมมติ, 19 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็อยากให้มีรูปแบบการจัดการในเรื่องเงินเดือนข้าราชการตำรวจให้เป็นธรรมอะครับ ให้สืบค้นความต้องการของเจ้าหน้าที่ว่าเค้าต้องการอะไร คุณภาพชีวิตปัจจุบันนี้เค้าเป็นยังไงอะไรที่มันยังไม่เข้าที่เข้าทางอะไรที่มันยังขาดอยู่ก็เติมให้เต็มซะ พวกสวัสดิการต่าง ๆ อะไรประมาณนี้ครับเรื่อง

พ่อ แม่ ลูก เมีย เบิกได้เนี่ยผมก็เข้าใจแต่ในชีวิตประจำวันในเรื่องการค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เนี่ยมันไม่พออะครับอยากให้มีหน่วยงานมาดูแลตรงนี้ครับ” (นายซี นามสมมติ, 23 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“มีแผนกส่วนที่มาดูแลเรื่องนี้โดยตรง เป็นเอกเทศไม่ขึ้นกับใครเลยมันน่าจะมีแบบนี้เนอะ ให้มาดูแลระบบเงินเดือนเป็นยังไงมาดูซิ คุณได้ขึ้นเงินเดือนอะสมเหตุสมผลหรือป่าวแต่ละคนอะ มีแผนกแบบนี้คุณลงมาดูโดยไม่ต้องมาเกรงใจผู้การหรือนายใหญ่ ๆ เลย คุณทำได้เต็มที่เลย อยากได้แบบนี้ครับ” (นายดี นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ให้มีการจัดการกับผู้บังคับบัญชาที่มีการลงมาคุยกับลูกน้องว่าเค้าต้องการอะไร ขาดเหลืออะไร มีแผนกมารองรับเรื่องนี้ซักแผนกนึงลงมาตรวจสอบว่า โรงพักนี้มีกี่คน สมมติว่า 100 คนแล้วขั้นประทวนต้องการอะไรบ้าง เค้าเดือดร้อนเรื่องอะไร ขาดเหลือส่วนไหน แล้วก็ลงไปตรวจสอบถึงครอบครัวถึงการเป็นปัจจุบันว่าอยู่ยังไง เช่าบ้านอยู่หรือว่ายังเดือดร้อนยังต้องพึ่งพาอาศัยพ่อแม่ แล้วต้องไปเลี้ยงดูพ่อแม่อีกคือว่าอยากให้เข้ามาลงไปดูส่วนนี้ว่าต้องทดแทนส่วนไหนให้เค้าได้บ้างสามารถตรวจสอบพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายอะไรอย่างนี้ ให้ลงไปดูตรงนี้ถ้าเราจะทำให้ตำรวจเป็นสีขาวได้เราต้องลงไปขนาดนั้นนะ ถ้าอยู่ ๆ เป็นหนังสือเขียนมาใครทำผิดกฎหมายนะจะดำเนินคดีจะต้องรับโทษอย่างนั้นอย่างนั้นนะ มีโทษทางระเบียบวินัยนะ ไม่มีใครกลัวหรอกเพราะกว่าจะจับเค้าได้เค้าก็ไปถึงไหนแล้ว มันก็ต้องไปแก้ปัญหาค่ะที่ต้นตอก่อนไม่ใช่มาแก้ปัญหาลายเหตุมันไม่ใช่ซึ่งทุกวันนี้ไม่มีการจัดการบริหารแบบนี้เลยมันก็เป็นแค่หนังสือทำมาเขียนมาว่า คุณอย่าไปยุ่งกับยาเสพติดนะ เราก็เซ็นชื่อรับทราบว่า เออครับไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดก็แค่นั้นเอง แต่ไม่ได้ลงไปดูว่าสาเหตุ ต้นเหตุมันเป็นยังไงมีแต่ทฤษฎี ไม่มีปฏิบัติ ปัญหาเหล่านี้ถ้ามีระบบการจัดการบริหารแบบนี้ก็จะดีขึ้น ถึงดีไม่หมด ได้ซัก 50-60% ก็ยังดีมันยังช่วยให้เด็กรุ่นใหม่ ตำรวจที่จบมาใหม่มันยังมีที่อยู่ ที่กิน มีอาวุธปืน มีโทรศัพท์ มีวิทยุ มีเครื่องสื่อสารที่จะใช้โดยที่ไม่ต้องควักเงิน ควักทุนในกระเป๋าตัวเองไปซื้อ มีบ้านช่องอยู่เป็นส่วนตัวของตัวเอง พุดง่าย ๆ ว่าตัวเองไม่เดือดร้อนคนอื่นก็ไม่เดือดร้อน การรีดไถมันก็คงไม่เกิดขึ้นถ้ามีก็คงจะน้อย คือตำรวจมันไม่มีกินอะมันก็เหมือนโจรผู้ร้ายนั่นแหละมันไม่มีตั้งค์มันก็ต้องไปปล้นไปจี้เค้าไปวิ่งชิงทรัพย์อะไรของมัน เปรียบเทียบมันก็คงไม่แตกต่างกันหรอก ผู้ร้าย กับ ตำรวจ ถ้าคุณภาพชีวิตเค้าดีมันก็จะลดตรงนี้ได้เยอะมาก ประชาชนก็เดือดร้อนน้อยตามลงไปด้วยเพราะตำรวจเค้าก็อยู่ในสภาพปากกัดตีนถีบเหมือนกัน เงินเดือนออกมาก็ไม่พอใช้จ่ายลูกจะเรียนก็คน ถ้าเกิดสามีทำงานคนเดียว ภรรยาอยู่บ้านเฉย ๆ ก็เดือดร้อน ไม่พอที่จะใช้จะกินหรือ ถ้าต่างคนต่างช่วยกันทำมาหากินมันก็ได้สัปดาห์นึง แต่สวัสดิการจัดการตรงนี้ทางหน่วยงานก็น่าจะมาเสริมซักหน่อยในสิ่งที่ขาดไป ไปต้องถึง 100% หรือเค้าแค่ทำให้มีกำลังใจซักหน่อย ตั้งแต่ผมจบมาเนี่ย เครื่องแบบตัดเอง รถซื้อเอง บ้านซื้อเอง วิทยุซื้อเองทุกอย่างซื้อเองหมด มีแต่เมียนี่แหละไม่ได้ซื้อ” (นายเค นามสมมติ, 27 กันยายน 2558, สัมภาษณ์)

“ตรงนี้ผมคิดว่าแกยากนะ ถ้าจะให้แก้ ก็อยากให้ผู้บังคับบัญชามองถึงความเป็นจริง ไม่ใช่เอาความรู้สึกส่วนตัวมาตัดสิน ใครสมควรได้ ไม่สมควรได้นะครับบางทีคนได้รางวัล ได้คำชื่นชมก็ไม่ได้ทำงานมากมายอะไร บางคนทำแทบตายนายมองไม่เห็น อยากให้นายถามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมองเห็นการทำงานของเจ้าหน้าที่จริง ๆ ว่าใครที่รู้จริงนะครับ บางทีสิทธิ์ขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา เค้าจะมอบหมายให้ใครก็ได้ ความถูกต้องอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาครับเค้าบอกว่าถูกก็ถูก ผมพูดในเรื่องของการปกครองนะ บางครั้งเค้าไม่ฟังเหตุผลใจคำสั่งผมถือเป็นเด็ดขาดสิ้นสุดแบบนี้ไง อย่างผมเพื่อนรุ่น

เดียวกันห่างกันเยอะเลยนะ จบมา 20 กว่าปี ไปกันคนละเรื่องเลยนะเพราะเพื่อนผมมีรายได้เงินเดือนไปไว แต่ยศเท่ากันนะเพราะยศมันบล็อกลอยอยู่แล้วแต่ขั้นนี้ผมนี่นะอยู่มายังไม่รู้จักเลยสองชั้น เป็นยังไงผมไม่เคยได้ บางครั้งไม่เห็นทำงานอะไรเลย ขับรถอย่างเดียว ประจบนายเก่ง ได้แล้วสองชั้น ปีที่แล้วผมไปอยู่มีอบมา 12 เดือน ได้เบี้ยเลี้ยงแต่มันไม่ได้มากมายอะไร ผมไม่ได้อยากได้เบี้ยเลี้ยงอันน้อยนิดแค่นั้น เวลาไปก็ไม่ได้ถามความสมัครใจของเราหรอก คำสั่งก็ต้องไปถ้ามีชื่อเราก็ต้องไป บางคนเป็นเด็กนายเป็นรุ่นน้องผมนะเค้าควรจะไปนะตามหลักแล้วเค้าเป็นเด็กนายก็สบายไม่ต้องไป เราไม่ใช่เด็กนายเราก็คงไปแทนนั้นแหละ ความถูกต้องอยู่ที่ความพอใจครับ” (นายเจ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“อยากให้มีหน่วยงานตรวจสอบโดยตรง ผมอยากให้เป็นรูปแบบการบริหารเป็นแบบที่แบบน้องกันนะครับ ซึ่งตอนนี้ก็เริ่มเป็นแบบนี้แล้วก็โอเคแล้วละครับ” (นายไอ นามสมมติ, 14 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“ก็ต้องมีวาระประจำปีนะครับ มีโครงการย้ายตำรวจกลับบ้าน มีการเดินเอกสารเสนอชื่อมาในปีงบประมาณนั้นจะมีตำรวจก็ย้าย แต่ละกองบัญชาการก็รวบรวมชื่อส่งส่วนกลางมาว่ามีตำรวจต้องการย้ายไปจังหวัดนี้กี่คน แล้วถ้าเกิดเป็นจำนวนที่เท่ากันหรืออย่างน้อยก็อัตราใกล้เคียงกัน ทางจังหวัดสมุทรปราการต้องการย้ายออก 10 นาย และมีตำรวจจากกองบัญชาการอื่น ๆ ขอย้ายเข้าสมุทรปราการ 10 นายยังมีมันก็สับเปลี่ยนกันไปได้ ไม่เสียกำลังพลด้วย” (นายเอฟ นามสมมติ, 12 ตุลาคม 2558, สัมภาษณ์)

“อยากให้มีการฝึกอบรมประมาณเดือนละครั้ง เกี่ยวกับแผนกนั้น ๆ ไปเลย ทุกแผนกเลย แล้วสิ่งสำคัญนะในระบบโรงพักนะผมอยากให้เวียนอย่างเช่น การจราจร ให้มาเป็นงาน ป. งานป. ไปเป็นจราจรแทนให้มันเวียนกันมันจะได้เรียนรู้งานทั้งระบบได้ดีไปเป็นสิบเวรอย่างนี้คือให้เวียนกันครับ ไม่อยากให้มีพนักงานอันไหนตายตัว ใจผมผมอยากได้แบบนี้ในระบบโรงพัก หน่วยงานตำรวจเรียนรู้กันได้มันสอนกันได้ครับ สุดท้ายผมอยากให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้มันเพอร์เฟกสมกับความเป็นโรงพักของประชาชนครับ อย่างสระบุรีนี้ระบบเค้าขึ้นจอเลยนะ มีทุกแยก เราดูผ่านกล้องในโรงพัก เค้าเพอร์เฟกมาก ของเราถ้าอยากได้อะไรก็ต้องหางบกันเอาเองขอฝ่ายสนับสนุนกันเอาเองสิ่งที่อยากได้คือ อยากให้พาไปอบรมเพื่อพัฒนาไปกว่าเดิม บางทีเรื่องการรับโทรศัพท์อย่าง หม่า แมว อย่างนี้จะเอาไปไว้ที่ไหนแล้วไปสุดทางที่ไหน หรืออย่างคนบ้าอย่างนี้จะเอาไปไหนเค้าเอาไปไว้ตรงไหนส่วนใหญ่แล้วแจ้งท้องที่ไปเค้าก็จับเอาไปกักตัวไว้แล้วก็เอาไปปล่อยแค่นี้อย่างนี้ไม่มีอะไร มันเหมาะสมแล้วหรือยังผมก็ไม่รู้เหมือนกัน ผมรู้สึกว่ามันไม่สุดครับ” (นายจี นามสมมติ, 1 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

“แผนกไม่ต้องเพิ่มหรอกครับ อยากให้เพิ่มกำลังพลมาครับ ส่งมาซักแผนก 2-3 คนกระจายไปให้ทั่ว ๆ เพราะผมเชื่อว่าทุกแผนกเจอปัญหาแบบนี้หมดครับ จะได้ช่วยกันทำงานให้มันขับเคลื่อนไปได้ เมื่อก่อนงานโหดมากครับปัจจุบันนโยบายมาใหม่งานมาเรื่อย ๆ และออกไปตามระบบของมันเราก็ก้าวไปเรื่อย ๆ แต่ผมก็เหนื่อยมากครับ ทุกวันนี้ทำงานยุ่งมากครับ” (นายเอช นามสมมติ, 6 พฤศจิกายน 2558, สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่อยากให้มีรูปแบบการจัดการบริหารโดยการให้หน่วยงานที่เป็นเอกเทศโดยไม่ขึ้นตรงกับหน่วยงานใด เป็นหน่วยงานอิสระที่เข้ามาตรวจสอบในเรื่องคำตอบแทนของข้าราชการตำรวจ และพิจารณาขึ้นในแต่ละ

ปี ซึ่งข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มองว่าระบบข้าราชการยังเป็นระบบเจ้าขุนมูลนายอยู่จึงอยากให้มีหน่วยงานที่เป็นเอกเทศนี้ขึ้นมา ซึ่งมองว่าจะช่วยแก้ปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจได้อย่างมาก และในเรื่องของการจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจเดือนละ 1 ครั้ง โดยให้ข้าราชการตำรวจทุกคนที่ส่วนได้ปฏิบัติงานได้ครบทุกภาคส่วนทุกแผนกในโรงพักเพื่อเป็นการเรียนรู้รูปแบบการจัดการบริหารงานในแต่ละส่วนอย่างละเอียด