

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

ข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และสามารถนำมาประมวลผลได้มีจำนวน 224 คนเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานผู้บังคับการ และ ทั้ง 9 ฝ่ายของกองสวัสดิการฯ ประมาณ 3 ใน 5 เป็นข้าราชการตำรวจชาย มีอายุเฉลี่ย 38.9 ปี 2 ใน 5 เป็นโสด และมีสมาชิกที่ต้องรับภาระในการเลี้ยงดู 2.5 คน ร้อยละ 73.2 มีระดับการศึกษาสูงสุดไม่เกินกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.7 เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีระยะเวลาในการทำงาน 14.0 ปี เกือบครึ่งเป็นข้าราชการฯ ที่ปฏิบัติงานที่ฝ่ายคนตรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และ แต่ละมิติที่วัดตามทฤษฎีของวอลตัน (8 ด้าน/มิติ) พบว่า ร้อยละ 76.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 21.9 เท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละมิติที่ใช้ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าข้าราชการฯ มีคุณภาพชีวิตด้านธรรมเนียมในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และ ด้านบูรณาการทางสังคม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากพบว่ามียุทธศาสตร์ของข้าราชการฯ ที่จำแนกอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.3, 47.3, 46.9, 42.0 และ 40.6 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตด้านความยุติธรรมและความพอเพียงของค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะในการทำงาน เป็นมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากเป็นมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ หรือระดับที่ต้องปรับปรุงมากที่สุด กล่าวคือ มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ร้อยละ 16.1, 8.9 และ 8.0 ตามลำดับ

สำหรับการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหาร โดยรวม ร้อยละ 59.8 อยู่ในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 38.4 อยู่ในระดับสูง ข้าราชการตำรวจฯรับรู้ในแต่ละมิติที่ใช้ในการประเมิน กล่าวคือรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหารคล้ายคลึงกัน รับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองในระดับสูง และปานกลาง ร้อยละ 30.4 และ 65.2 ตามลำดับ ในขณะที่การรับรู้ต่อระบบบริหารในระดับสูง และปานกลาง ร้อยละ 29.5 และ 67.4 ตามลำดับ

ค่านิยมต่อการทำงาน ต่อราชการและต่อบริการโดยรวม ร้อยละ 80.4 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละมิติของค่านิยม พบว่าข้าราชการตำรวจฯ มีค่านิยมต่อบริการสูงที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมต่อราชการ และ ค่านิยมต่อการทำงาน ทั้งนี้โดยพิจารณาจาก ร้อยละที่จำแนกในระดับสูง ร้อยละ 87.9, 84.4 และ 77.2 ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนตนของข้าราชการตำรวจฯ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหารโดยรวม คือ ตำแหน่งงาน และ หน่วยงานที่สังกัด ข้าราชการฯชั้นสัญญาบัตร มีการรับรู้ ๗ ดีกว่า โดยที่ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีการรับรู้๗ดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายอื่น ข้าราชการฯ ฝ่ายฉาปนกิจสงเคราะห์ และสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ รับรู้๗ในระดับต่ำมากที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจฯ กับการรับรู้รายด้าน พบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทั้งการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหาร โดยที่ข้าราชการฯฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหารดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายอื่น ข้าราชการฯฝ่ายฉาปนกิจสงเคราะห์ และสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ รับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองและต่อระบบบริหาร ในระดับต่ำมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งงานในปัจจุบันยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ต่อระบบบริหาร ข้าราชการฯชั้นสัญญาบัตรมีการรับรู้ต่อระบบบริหาร ดีกว่าข้าราชการฯกลุ่มอื่น

สำหรับปัจจัยส่วนตนของข้าราชการตำรวจฯ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับค่านิยมต่อการทำงาน ต่อราชการและต่อบริการโดยรวม คือ เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ข้าราชการฯ หญิงมีค่านิยม๗ ดีกว่าข้าราชการฯ ชาย ผู้ที่มีการศึกษาสูง จะมีค่านิยม๗ ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ และสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการมีค่านิยม๗ โดยรวม ดีกว่าข้าราชการ ๗ กลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการฯ ในตำแหน่งที่สูง หรือชั้นสัญญาบัตร มีค่านิยมในการทำงานดีกว่าข้าราชการชั้นประทวน ข้าราชการฯสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีค่านิยมในการทำงานดีกว่าข้าราชการฯกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการฯที่เป็น โสดมีค่านิยมต่อราชการดีกว่าข้าราชการฯ ที่ไม่เป็น โสดอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม คือหน่วยงานที่สังกัด ข้าราชการฯฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดีกว่าข้าราชการฯ ฝ่ายอื่น เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการฯ ฝ่ายฉาปนกิจสงเคราะห์ และ ข้าราชการฯสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าข้าราชการฯ ฝ่ายอื่น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตตาม

แนวคิดของวอลตัน พบว่าหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทุกมิติของคุณภาพชีวิต ยกเว้นมิติด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ข้าราชการฯ ฝ่ายสวัสดิการ และฝ่ายคนตรีมีคุณภาพชีวิตทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กร และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดีกว่าข้าราชการฯฝ่ายอื่น ข้าราชการฯสำนักงานผู้บังคับการ/ฝ่ายอำนวยการ และ ฝ่ายฌาปนกิจสงเคราะห์ มีคุณภาพทั้ง 7 ด้านดังกล่าวต่ำกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของคุณภาพชีวิตด้านบุรณาการทางสังคม คนโสดมีคุณภาพชีวิตในมิติดังกล่าวดีกว่า และระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ข้าราชการฯ ที่มีการศึกษาสูง จะมีคุณภาพชีวิตในมิติดังกล่าวดีกว่า

การรับรู้ความสามารถในการทำงานและระบบบริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละมิติและโดยรวมตามแนวคิดของวอลตัน ข้าราชการฯที่มีการรับรู้ฯ ทั้งโดยรวมและรายด้านที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละมิติและโดยรวมดีไปด้วย

ค่านิยมต่อการทำงาน ต่อราชการและต่อบริการโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และมิติของคุณภาพชีวิตด้านบุรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หากค่านิยมฯ โดยรวมดี ข้าราชการฯจะมีคุณภาพชีวิตในมิติดังกล่าวดีไปด้วย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตทั้ง โดยรวมและรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและแต่ละมิติรายด้าน ข้าราชการฯ ที่มีค่านิยมต่อการทำงานดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและแต่ละมิติรายด้านดีไปด้วย สำหรับค่านิยมต่อราชการ พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่วนค่านิยมต่อบริการ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและ แต่ละมิติรายด้าน

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้ง โดยรวม พบว่า ร้อยละ 76.8 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 21.9 เท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฏพล ภูเต็ง(2540:89-92) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย สุทิน สายสงวน (2538) ที่ศึกษาในกลุ่มข้าราชการ กรมการเกษตร ในภาคใต้ พนา ถนอมสิงห์ และ สมพล สดประเสริฐ (2542) ที่ศึกษาในกลุ่มนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร นิตินัย ภิมาโยธิน (2545) ที่ศึกษาในกลุ่มนายทหารประทวน สังกัดกรมทหารม้าที่ 5 รักษาพระองค์ พนิตา งามนิยม ที่ศึกษาในกลุ่มผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน อภิชาติ พุ่มแก้ว (2548) ที่ศึกษาในกลุ่มตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลโคกคราม และ สันทกวิชัย มากช่วย (2549) ที่ศึกษาในกลุ่มข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการ ตำรวจแห่งชาติ ที่พบว่าส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละองค์กร อยู่ภายใต้ระบบราชการ ถึงแม้จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกันก็ตาม แต่มีลักษณะระบบ และ ระบบอำนาจหน้าที่ที่เหมือนกันดังกล่าวไว้ใน แม็กซ์ เวเบอร์(1974) อ้างใน วุฒิชัย จำนงค์ 2520:69-70) และ อรุณ รักธรรม (2524:68)

เมื่อพิจารณาแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่วัดตามทฤษฎีของวอลตัน (8 ด้าน/มิติ) พบว่า ข้าราชการฯ มีคุณภาพชีวิตด้านธรรมนุญในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และ ด้านบูรณาการทางสังคม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตด้านความยุติธรรม และความพอเพียงของค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะในการทำงาน เป็นมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นปัญหาสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ ณัฏพล ภูเต็ง(2540:89-92) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าไม่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านค่าตอบแทน ที่พนักงานการรถไฟ โรงงานมักกะสัน ดีกว่า เนื่องจากพนักงานการรถไฟ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมหาชน มีค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าราชการประจำ แต่การศึกษาครั้งนี้ให้ผลสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทิน สายสงวน (2538) อภิชาติ พุ่มแก้ว (2548) ที่ศึกษาในข้าราชการของรัฐ ที่มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่คล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับข้าราชการตำรวจฯ ก่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และภาระรับผิดชอบในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว อีกทั้งปริมาณงานที่มากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจฯ ถึงร้อยละ 33.5 และ 29.9 เห็นว่า มีความพอเพียงในรายได้ที่ได้รับพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายของครอบครัว และ ความยุติธรรมของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดตามลำดับ และเห็นว่าความดีความชอบที่ได้รับประจำปี นั้นไม่ยุติธรรม ประกอบกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่มากนัก หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตด้าน

คำตอบแทนที่ยุติธรรมและความพอเพียง ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้ดีกว่าข้าราชการฯ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายฉาบฉวยสงเคราะห์ ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายการจัดสวัสดิการเป็นงานใหม่ตามการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2552 ยังมีภารกิจไม่มากเท่ากับงาน ในฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายฉาบฉวยสงเคราะห์ ซึ่งเป็นฝ่ายที่เกิดมานาน จากข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจฯ ที่ตอบในคำถามปลายเปิด สอดคล้องกันกับผลการศึกษาคั้งนี้ กล่าวคือ ควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น ขอบข่ายล่วงเวลาเพิ่มขึ้น โดยเน้นที่ข้าราชการฯ ชั้นผู้น้อย

สำหรับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 26.8 เท่านั้น รองลงมาซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความยุติธรรมและความพอเพียงของคำตอบแทนพบว่าอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 18.3 ข้าราชการตำรวจฯ ร้อยละ 24.5, 17.4, 16.9 และ 16.1 เห็นว่าตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่มุ่งหวังไว้ ความเหมาะสมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรม น้อยถึงน้อยที่สุดตามลำดับ ถึงแม้ในปัจจุบันระบบการให้ความดีความชอบของหน่วยงานราชการจะเป็นไปตามผลงานที่ได้รับก็ตาม แต่ยังมีปัญหาเมื่อนำมาปฏิบัติจริงและจะต้องทำให้มีธรรมภิบาล และโปร่งใส หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายดนตรี มีคุณภาพชีวิตด้านนี้ดีกว่าข้าราชการฯ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายฉาบฉวยสงเคราะห์ เนื่องจากกำลังพลของฝ่ายการจัดสวัสดิการโดยส่วนใหญ่ได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพราะเนื้องานมีความสำคัญต่อการจัดสวัสดิการภายในโดยรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายฉาบฉวยสงเคราะห์ เนื้องานส่วนใหญ่เป็นงานประจำที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ไม่ค่อยได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง สำหรับฝ่ายดนตรี ในยุคปัจจุบันผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นสนับสนุนในการเพิ่มพูนศักยภาพส่วนบุคคล จากข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจฯ ที่ตอบในคำถามปลายเปิด สอดคล้องกันกับผลการศึกษาคั้งนี้ กล่าวคือ อยากรให้มีการประเมินผลงานประจำปีที่โปร่งใส เป็นธรรม

คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ที่เป็นมิติหนึ่งที่เป็นปัญหาในอันดับสาม เนื่องจากมีร้อยละ 35.3 เท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในมิตินี้ระดับสูง ข้าราชการตำรวจฯ มีความพอใจต่อ อุปกรณ์ประจำหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้ อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดี และ การพัฒนาสถานที่ทำงาน ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดถึงร้อยละ 26.4, 17.4 และ 17.4 ตามลำดับ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความแออัดของสถานที่ หากทำ

ให้ในหน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อย อุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้เป็นสิ่งจูงใจ สิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคลากรอยากมาทำงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง ข้าราชการฯ ที่เป็น โสค จะมีคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยที่ดีกว่า ทั้งนี้ เนื่องจาก ข้าราชการฯที่เป็น โสคกลุ่มใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายคนตรี ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายคนตรี ถนนแจ้งวัฒนะ จังหวัดนนทบุรี มีพื้นที่กว้างขวาง ไม่แออัด เหมือนกับข้าราชการฯ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายแผนกอื่นๆ ซึ่งมีที่ทำการอยู่ที่ อาคาร 19 ชั้น 10 กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร สำหรับข้าราชการฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ดีกว่าฝ่ายอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ อาคาร 19 ชั้น 10 กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจชาตินั้น เนื่องจากเป็นฝ่ายที่เกิดใหม่ สถานที่ไม่แออัด มีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน จากข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจฯ ที่ตอบในคำถามปลายเปิด สอดคล้องกันกับผลการศึกษาคั้งนี้ กล่าวคือที่ทำงานแออัดมาก ไม่มีที่เก็บเอกสาร ห้องทำงานเต็มไปด้วยฝุ่น แผลงสาบ อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ ยานพาหนะที่มีอยู่ก่อนข้างจะเก่า ไม่ปลอดภัยในการเดินทาง

คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นมิติหนึ่งที่เป็นปัญหาในอันดับสี่ เนื่องจากพบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 40.6 สำหรับในประเด็นอื่นที่เป็นตัววัดในมิตินี้ที่เป็นปัญหา มากที่สุด คือข้าราชการตำรวจฯ มีความพอใจต่อการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ร้อยละ 21.5 หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้ดีกว่ากลุ่มอื่น ฝ่ายการจัดสวัสดิการเป็นหน่วยงานที่เกิดใหม่ในกองสวัสดิการ ข้าราชการฯในสังกัดเป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับอย่างน้อย ปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง สำหรับข้าราชการฯฝ่ายคนตรี จะประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางคนตรี และบุคลากรกลุ่มนี้จะต้องพัฒนาความสามารถของตนตลอดเวลา และรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี จากข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการตำรวจฯ ที่ตอบในคำถามปลายเปิด สอดคล้องกันกับผลการศึกษาคั้งนี้ กล่าวคือ อยากให้ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการศึกษาด้านต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศให้มากขึ้น จัดฝึกอบรมให้ความรู้ และพัฒนาศักยภาพทางด้านคนตรี ปรับเปลี่ยนให้มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานให้มากขึ้น

คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 42.0 สำหรับ ในประเด็นอื่นที่เป็นตัววัดในมิตินี้ที่เป็นปัญหามากที่สุดสองลำดับคือ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านพัฒนาสังคมและชุมชนโดยรวม เห็นว่ามี น้อยถึงน้อยที่สุดร้อยละ 23.7 และ 16.5 ตามลำดับ หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์ อย่างมี

นัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมข้าราชการฯ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ และฝ่ายคนตรี มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้ดีกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายการจัดสวัสดิการ เป็นฝ่ายที่เป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูลการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องพบปะกับข้าราชการตำรวจทุกหน่วยงานทั่วประเทศในการจัดทำกิจเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการ ในหน่วย สำหรับฝ่ายคนตรี จะมีภารกิจในการบรรเลงดนตรี และโรงเรียนการดนตรี จะต้องพบปะกับข้าราชการตำรวจ และประชาชนที่มาใช้บริการเป็นส่วนใหญ่ สำหรับข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายแผนกกิจสงเคราะห์ ที่มีคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมน้อยกว่ากลุ่มอื่นนั้น เนื่องจากข้าราชการตำรวจฯ ฝ่ายอำนวยการมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานยุทธศาสตร์และแผน และงานงบประมาณการเงิน บัญชีพัสดุ งานตรวจสอบ และ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานเหล่านี้เป็นงานที่ต้องนั่งประจำที่ทำงาน จึงมีโอกาสนในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมในงานค่อนข้างน้อย ฝ่ายแผนกกิจสงเคราะห์ ที่มีคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมน้อยกว่ากลุ่มอื่นอธิบายได้ดังนี้ ข้าราชการฯฝ่ายนี้ เป็นฝ่ายที่มีภารกิจรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนกกิจสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและครอบครัว ตลอดจนงานแผนกสถานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานเอกสารเท่านั้น จึงมีโอกาสนในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมน้อย

คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคมพบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 46.9 สำหรับในประเด็นอื่นที่เป็นตัววัดในมิตินี้ที่เป็นปัญหามากที่สุดสองลำดับคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูล และข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารเพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน และ ความสนใจและเข้าใจของผู้บังคับบัญชาในการทำงานของบุคลากร เห็นว่ามีน้อยถึงน้อยที่สุดร้อยละ 22.4 และ 10.2 ตามลำดับ ข้าราชการฯ ที่เป็นโสด ปฏิบัติงานในฝ่ายการจัดสวัสดิการและฝ่ายคนตรีมีการบูรณาการทางสังคมดีกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากคนโสดส่วนใหญ่ จะปฏิบัติงานในฝ่ายคนตรี มีการบูรณาการทางสังคมดีกว่าข้าราชการฯ กลุ่มอื่นนั้นเนื่องจากมีโอกาสนพบปะกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมากกว่า จึงมีความรู้สึกผ่อนคลาย และเป็นกันเองมากกว่า เช่นเดียวกับกับงานฝ่ายการจัดสวัสดิการซึ่งเป็นงานใหม่ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้ความสนใจ และความสำคัญ จากข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจฯ ที่ตอบในคำถามปลายเปิด สอดคล้องกันกับผลการศึกษาคั้งนี้ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรใส่ใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ควรจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อตกลงหาแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน

คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นพบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 47.3 สำหรับประเด็นที่เป็นตัววัดในมิตินี้ที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ของหน่วยงาน เห็นว่ามีน้อยถึงน้อยที่สุดร้อยละ 30.4 ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการจัดงานสังสรรค์

และกีฬาภายในในหลายปีที่ผ่านมา ข้าราชการฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีระดับการศึกษาสูง และมีตำแหน่งระดับสัญญาบัตรขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นดีกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากหน้าที่การงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

คุณภาพชีวิตด้านธรรมนุญในองค์กรพบว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 51.3 สำหรับในประเด็นที่เป็นตัววัดในมิตินี้ที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถหรืองานนอกขอบเขตความรับผิดชอบ เห็นว่ามีน้อยถึงน้อยที่สุด ร้อยละ 17.5 ซึ่งอาจจะเนื่องจากความไม่เข้าใจในคำถามที่เป็นคำถามเชิงนิเสธ ข้าราชการฝ่ายการจัดสวัสดิการและฝ่ายคนตรีมีคุณภาพชีวิตด้านนี้ดีกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการกลุ่มนี้ได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงตามความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบที่ได้จากการประเมินการรับรู้ต่อระบบบริหารในประเด็นที่ว่า ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าได้รับการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน จากข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจฯ ที่ตอบในคำถามปลายเปิด สอดคล้องกันกับผลการศึกษาคั้งนี้ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ต้องมีความเสมอภาคยุติธรรมในทุกระดับชั้น ไม่แบ่งฝ่ายหรืองาน มีความเป็นธรรมในการโยกย้าย และเปลี่ยนสายงาน

5.2.2 การรับรู้ความสามารถในการทำงาน และ ระบบบริหาร

จากการประเมินการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหารของข้าราชการตำรวจฯ พบว่าอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน กล่าวคือเกือบ 7 ใน 10 อยู่ในระดับปานกลาง ที่เหลือ อยู่ในระดับดี สำหรับประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญต่อการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองคือ ความมีอิสระในการปฏิบัติตามหน้าที่ ส่วนประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญต่อการรับรู้ในระบบบริหารคือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ได้รับ วิธีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายการจัดสวัสดิการ มีการรับรู้ต่อความสามารถในการทำงานและต่อระบบบริหาร ดีกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น รองลงมาคือข้าราชการฝ่ายคนตรี ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกำลังพลเหมาะสมตรงความสามารถมากกว่ากลุ่มอื่น การรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหารของข้าราชการตำรวจฯ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และแต่ละมิติ ข้าราชการที่มีการรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหารที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และในแต่ละมิติ (8 มิติ/ด้าน) ดีไปด้วย ข้าราชการตำรวจฯเป็นผู้ปฏิบัติงานบริการประชาชน ผลของงานจะบ่งบอกถึงความสำเร็จในการทำงานตามมุ่งหวัง ทำให้เกิดกำลังใจ และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน โดยที่บุคคลแต่ละคนย่อมมีความพยายามที่จะ

ทำให้ได้มาซึ่งความสำเร็จและคุณภาพชีวิตของตนเอง ดังนั้นการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีไปด้วย

สำหรับการรับรู้ต่อระบบบริหาร ข้าราชการตำรวจฯ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะต้องมีการบริหารที่เอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน จัดบุคลากรที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับปริมาณงาน มีการประสานงานที่ดีทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง และให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ระบบบริหารหรือระบบบริหารจัดการที่ดี จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีไปด้วย

5.2.3 ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ

จากการประเมินค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ พบว่าข้าราชการตำรวจฯ มีค่านิยมต่อบริการดีที่สุดในรองลงมา คือค่านิยมต่อราชการ และ ค่านิยมต่อการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากพบในระดับสูงถึงร้อยละ 87.9, 84.4 และ 77.2 ตามลำดับ ประเด็นที่เป็นปัญหาของค่านิยมคือ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการฯที่ป็นโสดมีค่านิยมต่อราชการดีกว่า เช่นเดียวกับข้าราชการฯสำนักงานผู้บังคับการและฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายการจัดสวัสดิการที่มีค่านิยมต่อการทำงานดีกว่าฝ่ายอื่น

ค่านิยมต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ข้าราชการตำรวจฯ ที่มีค่านิยมในการทำงานที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีไปด้วย บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฯ ถูกกำหนดตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 65 ลงวันที่ 6 กันยายน 2552 และเล่ม 126 ตอนที่ 66 ก ลงวันที่ 7 กันยายน 2552 ในการทำงานนั้น จะต้องตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ อุทิศตนและเวลาในการทำงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1954:91) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการในความมั่นคงของอาชีพ ต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม การทำงานที่ประสบผลสำเร็จส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่านิยมต่อราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ข้าราชการตำรวจฯ ที่มีค่านิยมต่อราชการ ที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นดีไปด้วย

ค่านิยมต่อบริการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยรวม และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ข้าราชการตำรวจฯ ที่มีค่านิยมต่อบริการที่ดี จะมีคุณภาพ

ชีวิตโดยรวม และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยดีไปด้วย งานของข้าราชการตำรวจฯ เป็นงานบริการ การให้บริการที่ดีย่อมเป็นที่ชื่นชอบและพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน งานของข้าราชการตำรวจฯ ตั้งอยู่บนความถูกต้อง รวดเร็วและเสมอภาค ในการให้บริการ ส่งผลให้มีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนเองปฏิบัติ เกิดความผูกพันกับสิ่งที่ได้ทำ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ นำมาสู่ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. ปัจจุบันเป็นภาวะที่ประเทศมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ คงจะเป็นไปได้ยากในการเพิ่มค่าตอบแทนค่าล่วงเวลาในการทำงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการ การปรับปรุงระบบสวัสดิการ เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากร พิจารณาผลงานและความดีความชอบอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม ต้องมีความเสมอภาคยุติธรรมในทุกระดับชั้น ไม่แบ่งฝ่ายหรืองาน มีความเป็นธรรมในการโยกย้าย และเปลี่ยนสายงาน

2. เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. พัฒนาสำนักงานให้เป็นสำนักงานที่สะอาด และปลอดภัย ที่เรียกว่า Healthy Office
4. จัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ให้พอเพียงต่อการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย
5. จัดสวัสดิการยานพาหนะ รับ-ส่ง ข้าราชการตำรวจเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
6. จัดหายานพาหนะที่ปลอดภัยในการไปปฏิบัติภารกิจของฝ่ายคนตรี
7. ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ และกีฬาภายในระหว่างหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรจะมีการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การทำ Focus Group Discussion, In-depth Interview, การสังเกต และ การจัดประชุมกลุ่ม (Nomial group discussion) เพื่อหาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ที่เป็นรายละเอียดและเป็นจริงมากขึ้น
2. ควรจะทำการวิเคราะห์ที่ลึกซึ้งมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานใกล้เคียงกับประชาชน

4. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจเช่น การจัดระเบียบในองค์กร หน่วยงาน ภาระงาน สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น