

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร การบริหารงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมใจมีความสามัคคี และมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน งานนั้นก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นในการบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บทบาทที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารต้องมีหลักการสูงใจที่ดี ประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจก็คือ คุณภาพชีวิต ของคนในองค์กร หรือ เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน(สมชาติ ไตรรักษา, 2541)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เพราะว่าการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงาน ยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันนักวิชาการผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นของความสนใจเหล่านี้ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของคนเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่น่าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้าไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อคนเราต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้นการสร้างบรรยากาศของความพอใจเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการพัฒนา และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (พัสนันต์ ปานเทศ, 2553 : 2)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิด

ความรู้สึกรู้สึกที่ต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 12)

ข้าราชการเป็นกลไกสำคัญต่อการบริหารระบบราชการ เนื่องจากข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายของรัฐบาลข้าราชการเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จิตใจ มีความคิด มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำทรัพยากรด้านการเงิน วัสดุและอุปกรณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นการที่ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะเกิดความรัก ความศรัทธา มีความพึงพอใจต่องาน ส่งผลทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจะบ่งบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีภูมิหลังที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนสนใจที่เนื้อหาของงานบางคนสนใจสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และลักษณะอื่นๆที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นซึ่งองค์กรใดก็ตามที่ต้องการให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพื่อมุ่งหวังถึงผลงานที่ดีเด่นจำเป็นจะต้องทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้นด้วย(นวรรตน์ ณ วันจันทร์. 2548)

ข้าราชการตำรวจคือเจ้าพนักงานตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและสังคมส่วนรวม ปรัชญาของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินบทบาทคือตำรวจจะต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีการฝึกอบรมและพัฒนาตน ตำรวจไม่ว่ามองในแง่ตัวบุคคลหรือสถาบันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคม ตำรวจเป็นผู้รักษากฎเกณฑ์ของสังคมอันได้แก่ กฎหมาย ป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดอันจะเป็นผลให้สังคมเสียระเบียบ (Social Disorganization) หรือเกิดความยุ่งเหยิงทางสังคม และหากมีผู้ละเมิดกฎหมายก็ต้องเข้าทำการระงับหรือปราบปราม นำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมาย จึงกล่าวได้ว่า ตำรวจเป็นผู้รักษาวินัยทางสังคม ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายในสังคมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย (ชิตชัย วรรณสถิตย์. 2529 : 137) ดังนั้นตำรวจจึงควรเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาต่างๆของสังคมในอนาคตได้

ตามปรัชญาการพัฒนาแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 กล่าวไว้ว่า จะปลูกพืชต้องเตรียมดิน จะกินต้องเตรียมอาหาร จะพัฒนาการต้องเตรียมประชาชน จะพัฒนาคน ต้องพัฒนาที่จิตใจ จะพัฒนาใครต้องพัฒนาตัวเราก่อน ผ่อนปรนสู่การพัฒนาสิ่งแวดล้อม น้อมนำสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตคือเป้าหมายสูงสุด เมื่อตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ ความ มั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชน ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบ

เรียบง่าย ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำเป็นต้องพัฒนาตำรวจให้มีความพร้อม ทั้งทางด้านร่างกาย ความคิดจิตใจ และได้รับสวัสดิการที่ดีจนกระทั่งเกิดอุดมคติและมีความมั่นคงในความคิดอย่างสูงเพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงของประชาชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554, 2550 : 4)

ข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในช่วง 2 ถึง 3 ปีที่ผ่านมา ในสภาพความเป็นจริงต้องรับงานหลายหน้าที่ ทั้งเกี่ยวข้องโดยตรงกับประชาชนในแง่การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เข้าไปเกี่ยวข้องในการชุมนุมทางการเมือง ถึงแม้จะมีการแบ่งสายงานกันชัดเจนแต่ก็เกี่ยวพันกันไปหมด ต้องยอมรับว่าตำรวจทำงานเกือบตลอดเวลาไม่มีวันหยุดถูกระดมรับงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานบริการสังคม ทำให้เกิดความห่างเหินกันจนเกิดปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัวกับหนี้สินในสถานะค่าครองชีพในปัจจุบันเงินเดือนตำรวจนั้นก็เท่า ๆ กับส่วนราชการอื่น แต่การทำงานของหน่วยราชการอื่นมีลักษณะเข้ากลับเย็น ไม่ต้องมีการะงานต่อเนื่องเหมือนตำรวจที่ต้องตามจับกุมคนร้าย บางรายมีการครอบครัวยุติทำให้เกิดหนี้สินตามมาต้อง ไปหากู้ยืมเงินนอกระบบเข้ามาจนเจอและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งตั้งเครียดและกดดัน (นิติวุฒิ อุทปา. 2556 : สัมภาษณ์)

จากผลการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงานและด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้านคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ถือถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในส่วนของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีผู้เสนอแนะสูงสุดในแต่ละด้าน ปราบกฏดังนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของงานให้ประชาชนทราบ ผู้บังคับบัญชาควรประกาศยกย่องผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญารับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ควรมีการอบรมประชาชนให้เป็นเครือข่ายในการรักษาความสงบ ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายปฏิบัติควรปรับได้ตามสถานการณ์ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุกเดือน ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเพียงพอ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับตำรวจชั้นประทวน ควรมีการขยายตำแหน่งให้ตำรวจที่มีการศึกษาสูงหรือมีผลงานเด่น ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนเพื่อความศรัทธาในอาชีพตำรวจ ควรจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอเพื่อความคล่องตัวใน

การปฏิบัติหน้าที่ และควรจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ยามกลางคืน เช่น รถยนต์ เสื้อเกราะ (ธงไทย บั้งทอง. 2554 : บทคัดย่อ)

สถานีตำรวจภูธรในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีสถานีตำรวจภูธร 2 แห่ง คือ สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย และสถานีตำรวจภูธรราษฎร์เจริญ มีข้าราชการตำรวจรวมกันทั้งสิ้น จำนวน 151 นาย มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 409.78 ตารางกิโลเมตร และมีจำนวนประชากรประมาณ 87,000 คน เมื่อเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการตำรวจกับพื้นที่รับผิดชอบและประชากร ปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจ 1 นาย ต้องดูแลรับผิดชอบพื้นที่ 2.71 ตารางกิโลเมตร และประชากรจำนวนประมาณ 576 คน และยังมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัวของตนเองอีกด้วย ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นได้ว่าเป็นภาระที่หนักในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยจังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและจะนำไปเสนอให้ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ และสายงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ และสายงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 151 คน (ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม : 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 110 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane. (1973 : 727)

2. ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยคือ สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย และสถานีตำรวจภูธรราชบุรีเจริญ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3. ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการวิจัย คือ เดือน มีนาคม 2557

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น สถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ และสายงาน

2. ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มาจากแนวความคิดของ Walton. (1973 : 12-16) มี 8 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้สึกรู้สึกคิด ทำที่หรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจอันจะส่งผลต่อให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความรักและอยากที่จะทำงานนั้นๆ ก่อให้เกิดผลบวกกับตนเอง จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มาจากแนวความคิด Walton. (1973 : 12-16) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่มีผลทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพียงพอต่อค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบการจัดหาและการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของรัฐที่เหมาะสม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งสามารถเกิดจากสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานจะต้องมีมั่นคง แข็งแรง มีความสะอาด มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ มีห้องทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพสม่ำเสมอ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพโดยในการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนแผนงาน ต้องยึดหลักความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน หากมีความรู้สึกมั่นใจว่าหน้าที่การงานที่ปฏิบัตินั้นมีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าตามสมควรอย่างเหมาะสม
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อเรียนรู้งานตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของผู้ปฏิบัติแต่ละตำแหน่ง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร เป็นการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ด้วยความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแบบแผนและบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ตลอดจนการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมของบุคคลอื่น ๆ มีสิทธิและความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในสิ่งที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม กับ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม หมายถึง การทำงานมีส่วนร่วม ได้สร้างผลงานหรือบริการนั้นมีประโยชน์ต่อสังคมไม่ผิดจริยธรรม มีผลงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์และช่วยเหลือสังคม

9. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช 2547 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย โดยในงานวิจัยฉบับนี้ให้หมายถึงเฉพาะข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย และสถานีตำรวจภูธรราชบุรีเจริญ อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

10. สถานีตำรวจ หมายถึง สถานีตำรวจภูธรพัยคณภูมิพิสัย และสถานีตำรวจภูธรราชบุรีเจริญ อำเภอพัยคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

11. ระดับชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศของข้าราชการตำรวจที่ครองอยู่ในขณะที่ทำการศึกษาวิจัย จำนวนออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

11.1 ชั้นยศสัญญาบัตร หมายถึง ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี พันตำรวจโทพันตำรวจเอก

11.2 ชั้นยศประทวน หมายถึง สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจดาบตำรวจ

12. สายงาน หมายถึง กลุ่มงานที่แบ่งตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ งานอำนวยการ งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน และงานจราจร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าในเชิงวิชาการต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY