บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.26, S. D. =0.85) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.52, S. D. =0.86) ที่เหลือทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ =3.45, S. D. =0.86) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ($\overline{X}$ =3.45, S. D. =0.77) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\overline{X}$ =3.43, S. D. =0.87) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน($\overline{X}$ =3.31, S. D. =0.83) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\overline{X}$ =3.24, S. D. =0.87) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\overline{X}$ =2.96, S. D. =0.79) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ =2.71, S. D. =0.91) ตามลำดับ

2. ข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยจังหวัดมหาสารคามที่มีสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศ และสายงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการพิจารณาปรับเงินตอบแทนต่างๆดังนี้ ค่าครองชีพ(ค่าความถี่=24) รองลงมา คือ ค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่(ค่าความถี่=18) และค่าเสี่ยงภัยในการทำงาน(ค่าความถี่=15) ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการ

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย (ค่าความถี่ =12) รองลงมา คือ จัดให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าความถี่ =10) และมีการตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ (ค่าความถี่ = 6) เพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าความถี่ =10) รองลงมา คือ ควรพิจารณาตามหลักความรู้ ความสามารถให้โอกาสกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในการการพิจารณาความดีความชอบ(ค่าความถี่=8) และควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานตามความสามารถและความเหมาะสม(ค่าความถี่=5)

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบต่างๆ(ค่าความถี่=7) รองลงมา คือ ควรมีการส่งข้าราชการตำรวจไปอบรม ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ (ค่าความถี่ = 6) และควรได้รับโอกาสและการสนับสนุนในการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ(ค่าความถี่ = 5)

3.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมขององค์การ (ค่าความถี่=15) รองลงมา คือ ควรมีกิจกรรมแข่งกีฬาในหน่วยงาน(ค่าความถี่=14) และมีการจัดงานสังสรรค์ในโอกาสสำคัญๆ(ค่าความถี่=12)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ควรมีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน (ค่าความถี่=16) รองลงมา คือ ในการพิจารณาข้าราชการตำรวจได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงานตามที่ควรได้รับตามสิทธิควรคำนึงถึงความเหมาะสม (ค่าความถี่=11) และผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ค่าความถี่=2)

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ในการมอบหมายงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ (ค่าความถี่ = 21) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยโดยให้คำนึงถึง เวลาพักผ่อนส่วนตัวและการมีเวลาอยู่กับครอบครัว (ค่าความถี่ = 17) และควรหลีกเลี่ยงการสั่งให้ปฏิบัติงานในเวลาพักผ่อนส่วนตัวนอกเวลาราชการ (ค่าความถี่ = 14)

3.8 ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ (ค่าความถี่ = 6) รองลงมา คือ ควรมีส่วนร่วมในงานประเพณีประจำท้องถิ่นร่วมกับประชาชนในพื้นที่ (ค่าความถี่=3) และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร (ค่าความถี่ = 2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อภิปรายผลของการวิจัยได้ดังนี้

2.1 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่า สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานมีความมั่นคงแข็งแรง มีความสะอาด มีห้องทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้ข้าราชการตำรวจมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ในส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าด้านอื่นๆ และควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยให้คำนึงถึง เวลาพักผ่อนส่วนตัว และการมีเวลาอยู่กับครอบครัว ควรมีการแบ่งงานกันทำอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและขวัญกำลังใจตลอดจนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารีรัตน์ สร้อยสกุล(2544 : บทคัดย่อ) ผลพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสนันต์ ปานเทศ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ ผลอเนก (2553 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 2 กองบังคับการ แผนก 2 จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555 : บทคัดย่อ) ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 **สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามจำแนกตามสถานีตำรวจที่สังกัด ระดับชั้นยศและสายงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยจังหวัดมหาสารคาม จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยจังหวัดมหาสารคามจำแนกตามสถานีตำรวจที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สังกัด ระดับชั้นยศ และสายงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจ สภ.พยัคฆภูมิพิสัย และสภ.ราษฎร์เจริญต่างปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีสภาพความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมไม่ต่างกันมากนัก อีกทั้งในการปฏิบัติหน้าที่ต่างก็ยึดหลักระเบียบปฏิบัติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเช่นกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน ที่คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยส่วนใหญ่ต่างมาจากการสอบเลื่อนชั้นจากชั้นประทวนมาเป็นชั้นสัญญาบัตร ทำให้มีทัศนคติในการทำงานและมีวิถีการดำรงชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับรองสารวัตร ซึ่งยังถือว่าอยู่ในส่วนที่ปฏิบัติการและต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงขึ้นไปอีก ในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่สายงานที่แตกต่างกันนั้น แต่ละสายงานอาจมีหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่เหมือนกัน แต่ในการทำงานในแต่ละสายงานอาจจะมีทั้งข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันไป อาทิเช่น สายงานจราจรอาจมีค่าตอบแทนในการทำงานที่มากกว่าสายงานอื่นๆ แต่ก็ต้องทำงานหนักกว่าสายงานอื่นมีเวลาพักผ่อนส่วนตัวน้อย ส่วนสายงานอำนวยการอาจจะไม่มีค่าตอบแทนในการทำงาน แต่ก็มีเวลานอกเวลาราชการที่มากพอที่จะไปประกอบอาชีพเสริมเพื่อมาสร้างรายได้ได้ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของแต่ละสายงานไม่ต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร หงษา (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัสนันต์ ปานเทศ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มีเพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดานันท์ ติ๊บบุญเรือง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ชั้นยศ อายุการทำงานและรายได้ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบดินทร์ ผาสุก (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ชั้นยศ และสายงานพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสถานภาพการศึกษา และสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการพิจารณาเงินค่าตอบแทนต่างๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่าเบี้ยเลี้ยงงานพิเศษนอกเหนืองานในหน้าที่ ค่าเสี่ยงภัยในการทำงาน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและเพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องหันไปประกอบอาชีพเสริม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการปฏิบัติหน้าที่

3.1.2 ควรมีการจัดเขตรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดของแต่ละสายงาน โดยในแต่ละอาทิตย์ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมทำความสะอาดตามตัวอาคารและสถานที่ในบริเวณสถานีตำรวจ

3.1.3 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและเป็นผลงานของผู้เสนอแผนงาน

3.1.4 ควรให้โอกาสข้าราชการตำรวจได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน

3.1.5 ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ควรให้ผู้ที่รับปฏิบัติได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3.1.6 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งในสิ่งที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้แสดงผลงานและส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กร

3.1.7 ควรมีการกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสมไม่กระทบต่อหน้าที่การงาน

3.1.8 ควรมีการร่วมทำงานกับหน่วยงานราชการอื่นๆในการออกบริการประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการอำเภอเคลื่อนที่ ร่วมปฏิบัติงานตามจุดบริการประชาชนในช่วงเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เช่นวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น และควรมีการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามเพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY