

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สน.ลุมพินี
กฤษณพล พีระพันธ์* สุริยะ ประภาสธก** สืบสวัสดิ์ วุฒิวิธรัฐ***
*รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
**วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
***วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

e-mail : *S61463825003 @ssru.ac.th

**suriya.pr@ssru.ac.th

***Suebsawad.vu@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

ปัจจุบันเมื่อพิจารณาประกอบกับการเกิดอาชญากรรมในพื้นที่แล้วนั้นพบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สน.ลุมพินี ที่พบมีดังนี้

1. รายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย
2. ขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ครบถ้วนสมบูรณ์
3. ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นผลัดเวรที่ไม่แน่นอน ไม่มีเวลาดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน จึงควรมีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สุขภาพทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547:18)

โดยข้าราชการตำรวจนั้นเป็นหน่วยงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวเกิดปัญหา จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

การแก้ไขปัญหาเพื่อให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจดีขึ้นนั้น

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ต้องให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ เพียงพอ และต้องเป็นธรรม เช่น ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกินเวลาอาจมีการเบิกเบี่ยเลี้ยงตอบแทนได้ เป็นต้น

2. อุปกรณ์ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำแบบสำรวจอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ว่าชนิดใด ต้องการปริมาณเท่าใด จัดส่งเบิกให้พร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่

3. เจ้าหน้าที่มีเวลาอยู่กับครอบครัวตามสมควร จัดตารางเวลาให้เหมาะสม โดยใช้การมีส่วนร่วมจากจิตอาสา หรือคนในชุมชน จัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่หรือครอบครัวเป็นระยะๆ เช่น พาไปทัศนศึกษา เป็นต้น

ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเหล่านี้อย่างจริงจังและรีบเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของข้าราชการตำรวจ

คำสำคัญ : ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน,คุณภาพชีวิต,ความพึงพอใจ,ประสิทธิภาพ,ปัญหาคุณภาพชีวิต,การทำงาน,สน.ลุมพินี

The quality of working life problems of noncommissioned police officers
at Lumpini Police Station

Grisanapol Peerapun*, Suriya Prapaisatok**, Suebsawad Vuttivoradit***

* Master of Political Science Program in Government, College of Innovation and
Management, Suan Sunandha Rajabhat University

** College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

*** College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

e-mail : *S61463825003 @ssru.ac.th

** suriya.pr@ssru.ac.th

***Suebsawad.vu@ssru.ac.th

Abstract

At present, when considered together with the crime in the area, it was found that The quality of working life of the non - commissioned police officers at Lumpini Police Station were as follows.

1. Income is not enough for expenses.
2. Lack of equipment to perform their duties completely
3. The police officers must perform duties as shifting duty that is uncertain. Don't have time to fully take care of the family

The quality of working life It is extremely important for work in modern times. Therefore should have an appropriate environment Resulting in both physical and mental happiness Feeling secure and both physical health. Emotional well-being Spiritual health And social well-being (Division of Labor Welfare, 2004: 18)

In which the police officers are departments that are at risk in the operation When the quality of working life has a problem Therefore affecting the operation
The solution to the quality of life of the police officers is

1. Adequate and Fair Compensation requires the operator to receive wages, compensation and other benefits sufficiently and must be fair, such as in cases where officials have to perform their duties over time, there may be reimbursement Allowances can be paid etc.
2. Complete equipment Conducting surveys of equipment required for operation, which type, quantity required Delivered reimbursement together with the performance of duties.
3. Staff have the right to spend time with their families Scheduling the duty of the time appropriately By using the participation of volunteers or community members Organize activities for staff or families from time to time, such as taking on field trips, etc.

Therefore, the quality of working life in these areas should be given seriously and should be urgently resolved to improve the quality of life of the police officers

Keywords: non-commissioned police officers, quality of life, satisfaction, efficiency , quality of life problem , works , lumpini Police Station

บทนำ

ปัจจุบันสภาวะการณ์ของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับชีวิตประจำวันมากขึ้น จึงก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรมที่มีผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น มีวิธีการรุนแรงขึ้น รูปแบบลึบซับซ้อน นอกจากนี้ อาชญากรรมในปัจจุบันเริ่มมีรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ผู้กระทำความผิดคิดกลวิธี และช่องทางหลีกเลี่ยงกฎหมาย จึงทำให้ปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาที่ทวีความรุนแรงยากแก่การปราบปราม (นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2540 หน้า 20)

ข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรภาครัฐในกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายมิให้ผู้ใดทำการละเมิด และมีบทบาทสำคัญในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อันเป็นการแสวงหาหนทางที่จะระงับยับยั้ง การกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย และลดโอกาสในการกระทำความผิดไม่ว่าจะช่วงเวลา สถานการณ์ หรือสถานที่ใด และจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลลุมพินี มีหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ตำรวจไว้ใน ลักษณะที่ 1 บททั่วไป มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญากฎหมายบ้านเมือง
4. รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของชาติบ้านเมือง
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายบ้านเมืองกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศชาติตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสถานีตำรวจนครบาลลุมพินีนั้น มีพื้นที่รับผิดชอบ 6.318 ตร.กม โดยรับผิดชอบในส่วนเขตพื้นที่เขตปทุมวันไปจนถึงเขตวัฒนา

คำจำกัดความ “คำสำคัญ”

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มี ฐานันดร(ชั้นยศ)ที่ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ยศตำรวจชั้นประทวน เช่น สิบตำรวจตรี จำสิบตำรวจเอก โดยชั้นยศสูงสุดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคือ ยศดาบตำรวจ

คุณภาพชีวิต หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการ

ทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความพึงพอใจ หมายถึง มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน รังสรรค์ ฤทธิผาดี, 2550, หน้า 23) มาสโลว์ (Maslow) ได้เรียงลำดับสิ่งจูงใจ หรือความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ โดยเรียงลำดับขั้นของความต้องการไว้ตามความสำคัญ ดังนี้ 1. ความต้องการพื้นฐานทางสรีระ 2. ความต้องการความปลอดภัยรอบด้านอันตรายและมั่นคง 3. ความต้องการความรัก ความเมตตา ความอบอุ่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยกย่อง และความเคารพตัวเอง 5. ความต้องการความสำเร็จด้วยตนเอง

ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการหรือประกอบการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินการใด ๆ นั้นก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่ามีคุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมากการจะใช้อย่างเต็มศักยภาพได้นั้นจะต้องใช้ในปริมาณน้อยจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ ต่างกันกับทรัพยากรที่มีปริมาณมากแต่คุณภาพต่ำที่จะต้องเลือกวิธีการดัดศักยภาพของทรัพยากรออกมาให้ได้มากที่สุดจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ

ปัญหาคุณภาพชีวิต มักเกิดจากการขาดระเบียบวินัย ไม่เคารพกฎหมาย ขาดความกระตือรือร้นต่อการทำงานและการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวงของข้าราชการบางส่วนโดยเฉพาะในสังคมเมืองที่มี ความกดดันและแข่งขันในสังคมอย่างสูง ทำให้ประชากรในสังคมเมืองมักมีปัญหาทางด้านจริยธรรมและ คุณธรรมสูง ตามไปด้วย

การทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรในบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ

สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี (สน.ลุมพินี) เป็นหน่วยงานราชการที่ถูกกำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจการรับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการ ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2548 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติและกำหนดหน้าที่ ของแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับสภาพของงาน ซึ่งต่อมาได้มีประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง การกำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือ เขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการ ลงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2548 เรื่อง การกำหนดส่วนราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยมีเขตอำนาจการรับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตของบุคคล คือความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการของร่างกายและจิตใจของบุคลากรเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการสิ่งสุนทรีย์ หรือการบรรลุศักยภาพของตน เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีสุขภาพกายสุขภาพจิตดีก่อให้เกิด แรงบันดาลใจในการทำงานที่ดีซึ่งมีผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคคลเช่นกัน เมื่อบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ย่อมมีความพึงพอใจในชีวิตและเป็นสิ่งบ่งชี้ความมีคุณภาพชีวิต

สุจินดา อ่านแก้ว (2538) ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของบุคคลคือความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการของร่างกายและจิตใจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดการมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขของคนทุกภาคส่วนในสังคมโดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 นี้มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) และฉบับที่ 10

(พ.ศ.2550-2554) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลปัจจุบันมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศและยังเน้นการพัฒนาคนหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการดำรงอยู่ของคนไทยอย่างมีความสุขและยั่งยืน

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 3 ฉบับดังกล่าวเป็นผลให้สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในส่วนราชการตลอดจนพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการพัฒนาศักยภาพของบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-based development) และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ (Quality of work life) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เผยแพร่ไปทุกส่วนราชการเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development) และได้จัดทำเอกสารเผยแพร่แนวความคิดเกี่ยวกับการทำระบบ “การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล” (Human resource scorecard) เพื่อใช้ในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้เตรียมพร้อมเพื่อนำแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการบริหารกำลังคนประกอบด้วย 5 มิติได้แก่ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) คุณภาพชีวิตหรือความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจากมิติทั้ง 5 ดังกล่าวข้างต้น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายทัศนะดังนี้ (สุภาวดี วิริยะโกวิท, 2549, หน้า 8-9) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมหมายถึงการได้รับรายได้เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาและสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไปและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ตนเองกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยหมายถึงสภาพการปฏิบัติงานและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมโดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุมีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติที่ต้องปฏิบัติตามกันและมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองหมายถึงการมีโอกาสทำงานได้อย่างอิสระได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานได้เรียนรู้จากการทำงานทำให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานโดยได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญสำหรับการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความสามารถได้รับการเลื่อนขั้นยศและตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการด้านสังคมหมายถึงการทำงานที่ไม่มีอคติมีความเปิดเผยและจริงใจจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
6. สิทธิส่วนบุคคลหมายถึงในการทำงานบุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลได้รับความเสมอภาคได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมโดยได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
7. ช่วงชีวิตโดยรวมหมายถึงการรักษาความสมดุลในการดำรงชีวิตโดยการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานการใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน

8. ความภาคภูมิใจในองค์การหมายถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรับรู้ว่าการมีความรับผิดชอบต่อสังคมและกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

ในครั้งนี้นี้จึงได้เลือกที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตามกรอบแนวคิดในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 198-199) โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจและสามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจได้อย่างครอบคลุมความเป็นบุคคลผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวคิดนี้ไปวัดและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจทำให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนรวมทั้งดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองอันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

กรอบแนวความคิด “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย”



บทสรุป

สังคมไทยในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคม ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับสภาวะการดำรงชีวิตของบุคคลเข้ามามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาท หน้าที่ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมากขึ้น เพราะการดำเนินงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับการทำงานของคนคนนั้น ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร

การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นภารกิจอันสำคัญของการตำรวจเพื่อปกป้องชีวิตร่างกายและทรัพย์สินของประชาชนสร้างความสงบสุขให้กับประชาชน แต่การปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้นมีผลต่อประชาชนโดยตรงกล่าวคือหากประชาชนไม่ได้รับการปฏิบัติที่สะดวกรวดเร็ว และเป็นธรรมอาจทำให้ประชาชนถูกสิทธิเสรีภาพได้งานอำนวยความสะดวกในหน้าที่ตำรวจที่สำคัญเป็นการแสวงหาผู้กระทำความผิดมาลงโทษแต่จากการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองประกอบกับการเพิ่มอัตราของประชากรอย่างต่อเนื่องได้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมนอกจากนี้ข้อจำกัดทางด้านบุคลากรก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานไม่ประสบผลสำเร็จหรือเป็นที่พึงพอใจของประชาชนเท่าที่ควรจึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่จะปรับปรุงคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านวิชาการและจรรยาบรรณรวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอย่างจริงจัง

คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นบ่อเกิดของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้มีประสิทธิภาพ หากบุคคลได้อยู่กับสิ่งที่พึงพอใจชีวิตก็จะมีคุณค่า และมีความสุขมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

แนวทางการจัดการแก้ไขปัญหเพื่อให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและพลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสมซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)

นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space)

เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

7. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ทำไมจึงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

การที่องค์กรหรือสถานีดาวจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และฝ่ายลูกจ้างหรือพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

การสร้างความพึงพอใจในการทำงานนี้ กระผมขอแนะนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในชื่อทฤษฎีการจูงใจ – คำจูง (The motivation Hygiene Theory) สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ
4. นำเบื่อง่าย หรือท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับคุณภาพชีวิต

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลที่ 9 เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงชีวิต และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับรัฐทั้งในการดำรงชีวิตประจำวัน การพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปใน ทางสายกลาง เน้นการพัฒนาพื้นฐานทางจิตใจ มีหลักในการดำเนินชีวิต มีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตที่ดี ที่สำคัญคือเน้นการพึ่งพาตนเอง การร่วมมือกันในชุมชนและสังคมต่อไป โดยตั้งอยู่บนหลัก 3 ประการ คือ

1. ความพอเพียง หมายถึง การบริโภคและการผลิตอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ และมีเหตุผล ไม่ขัดสน แต่ไม่ฟุ้งเฟ้อ
2. ความสมดุล หมายถึง การพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม คือ การมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ มีโครงสร้างการผลิตที่สมดุลมีการผลิตหลากหลายและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด.
3. ความยั่งยืน หมายถึง ความพอเพียงอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถป้องกันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือวิกฤติได้

โดยสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดังนี้

การดำเนินชีวิตต้องตั้งอยู่บนความพอประมาณ ได้แก่ เรียบง่าย ประหยัด การทำอะไรที่พอเหมาะพอควร สมดุลกับอัตภาพ ศักยภาพของตนและสภาวะแวดล้อม

การดำเนินชีวิตตั้งอยู่บนความมีเหตุผล คือ การคิด ฟัง ปฏิบัติ การทำงานต้องใช้หลักความรู้ในการทำงาน วางแผนงาน ต้องระมัดระวัง ต้องใช้หลักวิชาการช่วยสนับสนุนและ อย่าใช้ความรู้สึกและอารมณ์ในการทำงาน

การทำงานแต่ละอย่างต้องมีแผนกลยุทธ์เพื่อทำให้งานที่ทำนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมองภาพรวม ทุกคนมีส่วนร่วม มีการประสานงาน และการบูรณาการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสม

หากเราสามารถปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้ ก็จะทำให้ชีวิตเกิดความสมดุลนำมาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขและส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป

จากบทความการศึกษานิพนธ์ คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสน.ลุมพินี

การแก้ไขปัญหาก็เพื่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจดีขึ้นทั้งในสน. หรือเป็นแบบอย่างของเจ้าหน้าที่ส่วนอื่นได้มี ดังนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ต้องให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ และต้องเป็นธรรม โดยเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย เช่น ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกินเวลาอาจมีการเบิกเบี้ยเลี้ยง เงินส่วนกลางตอบแทนได้ เป็นต้น ทำให้กำลังพลในหน่วยไม่รู้สึกเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นแล้ว รู้สึกด้อยกว่า

2. อุปกรณ์ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความพร้อม

ทำแบบสำรวจอุปกรณ์ที่เจ้าหน้าที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ว่าชนิดใด ต้องการปริมาณเท่าใด จัดส่งเบิกให้พร้อมกับการปฏิบัติหน้าที่ อย่าให้เจ้าหน้าที่ต้องจัดหาเองเป็นอันขาด จะเป็นการรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และยังทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพอีกด้วย

3. เจ้าหน้าที่มีเวลาอยู่กับครอบครัวตามสมควร

จัดตารางเวลาให้เหมาะสม โดยใช้การมีส่วนร่วมจากตำรวจบ้าน จิตอาสาหรือคนในชุมชน จัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่หรือครอบครัวเป็นระยะๆ เช่น สถานีตำรวจพาไปทานข้าว ทักษะศึกษา เป็นต้น

ดังนั้น ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านเหล่านี้อย่างจริงจังและรีบเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของข้าราชการตำรวจ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อประชาชนโดยรวมอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ธีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 – 22. มหาสารคาม : กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลมหาสารคาม.
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. 2540. อาชญากรรมการป้องกัน : การควบคุม. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐศาสตร์ สาขาการบริหารงานยุติธรรม . คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: คณะคุรุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี วิริยะโกวิท.(2549).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน กับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระรามเก้าปัญหาพิเศษ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินดา อ่านแก้ว . (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของสภวิทยาลัยทวารวดี .วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รังสรรค์ ฤทธิ์ผาด. (2550),(23). ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ Maslow, 1970
- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1985). Organization development and change. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.