

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวน

Quality of work life of investigative police Investigation

นิเวศน์ นิลวดี¹

Nivet Nilawadee

สถานีตำรวจภูธรคูคต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา ปทุมธานี 12130

Khokhot Police Station, Khokhot Subdistrict, Lam Luk Ka District, Pathum Thani 12130

* Corresponding author E-mail: s65563825036@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
18 ตุลาคม 2568	28 พฤษภาคม 2568	28 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวน วิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงและความกดดันสูง โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในมิติด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนความสัมพันธ์เชิงบทบาทกับ

¹ พันตำรวจโท , สถานีตำรวจภูธรคูคต

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร แต่ยังสะท้อนต่อประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือขององค์กรโดยรวมการวิเคราะห์ประเด็นนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างสมดุลระหว่างภารกิจที่มีความเข้มข้นกับการดูแลด้านสุขภาวะของบุคลากร ทั้งในเชิงโครงสร้าง เช่น ระบบสวัสดิการ ความปลอดภัย และโอกาสก้าวหน้า และในเชิงพฤติกรรมองค์กร เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมมือและการสนับสนุนทางจิตวิทยา บทความนี้จึงมุ่งเสนอข้อคิดเชิงแนวทางที่สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนและประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ; การทำงาน ; ตำรวจสืบสวนสอบสวน

Abstract

This academic article aims to study the quality of work life of investigative police officers. It analyzes the problems and concepts associated with living and working in a high-risk and stressful organization. The analysis focuses on dimensions of the work environment, work-life balance, career stability and advancement, compensation and welfare, and role relationships with supervisors and coworkers. The aim is to demonstrate that good quality of life not only influences personnel satisfaction and

motivation but also reflects the efficiency, responsibility, and credibility of the organization as a whole. This analysis focuses on balancing intensive tasks with personnel well-being, both structurally, such as welfare systems, safety, and advancement opportunities, and organizational behaviorally, fostering a collaborative work culture and psychological support. This article aims to offer conceptual insights that can serve as a basis for policy and measures to enhance the quality of life of police officers under the Investigation Division, leading to long-term organizational sustainability and efficiency.

Keywords : Quality of life ; Working ; Investigation

บทนำ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพราะบุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรมีอยู่อันเป็นการให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน (Sirgy et al., 2001) บางคนก็สนใจเนื้องาน บางคนสนใจค่าตอบแทน บางคนสนใจความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วย่อมทำให้ความผูกพันกับองค์กร (Mowday, Porter, &

Steers, 1982) ซึ่งจากการศึกษาความผูกพัน เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็就会有ความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ (Maslow, 1943) แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการหรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรการให้บริการแก่ประชาชน และบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ดังนั้นจึงแปรปรวนตามสภาพแวดล้อม หากองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งยอมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันขององค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (Meyer & Allen, 1991)

นโยบายการบริหารราชการภายใต้การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและกรอบ แนวทางในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561) และหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อศึกษาวิเคราะห์และจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ 20 ปี ให้สอดคล้องรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 20 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 - 2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายประเทศไทย 4.0 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560; United Nations, 2015) ดังนี้ การพิทักษ์ ปกป้อง และเทิดพระเกียรติ เพื่อความจงรักภักดี ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในสังคม การป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม การแก้ไขปัญหาเสพติดในทุกมิติ การเร่งรัดขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปองค์กรตำรวจในยุค ประชาคมอาเซียน และ การเสริมสร้างความสามัคคี และการบำรุงขวัญข้าราชการตำรวจ

ในปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป (Meyer & Allen, 1991) นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากร

เหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การนั้นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง (Porter et al., 1974) ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การเพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2565) ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์การและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกลาออกและการเปลี่ยนงาน เป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Mathieu & Zajac, 1990) เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์การแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงาน (Cascio, 2015; สุขสันต์, 2561) ถ้าหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ เขาก็จะลาออกไปทำงานที่อื่น หรือหากยังทำงานที่เดิมก็จะทำงานโดยไม่มี ความผูกพันต่อองค์การหรือมีความผูกพันน้อยลงซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ (Locke, 1976) เพราะการเลือกอยู่ต่อไปจะทำให้

สมาชิกไม่ทำงานหรือทำงานอย่างไม่เต็มที่ ผลที่ตามมาคือ การสูญเสียขององค์กรในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนเงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการต่าง ๆ และเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทนและที่สำคัญ คือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

บทความวิชาการนี้นำเสนอเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวนโดยผลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในการให้บริการประชาชนต่อไป

เนื้อหา

บทความวิชาการเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิพนธ์ คันธเสวี (2560) ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมความคิด

และจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด ถ้าสภาพความเป็นอยู่ดังกล่าวนี้
ของบุคคลไม่ดี ไม่น่าพอใจ แสดงว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นต่ำกว่าความ
คาดหวัง

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2563) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง
ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสมไม่เป็น
ภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และ
สามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ คำนึงยั้ง
ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้อย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและ
ทรัพยากรที่มีอยู่ เลยแบ่งคุณภาพชีวิตเป็น 3 ประการ คือ

1. ด้านร่างกาย

บุคคลควรมีสภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ และปราศจากโรคภัย
หรือความเจ็บป่วยใด ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับปัจจัยพื้นฐานที่เหมาะสม
ต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร การพักผ่อน การออกกำลังกาย และสิ่งแวดล้อม
ที่เอื้อต่อสุขภาวะทางกาย

2. ด้านจิตใจ

บุคคลควรมีภาวะจิตใจที่มั่นคง สดชื่น แจ่มใส ปราศจากความเครียด
หรือความวิตกกังวล มีทัศนคติเชิงบวกต่อชีวิต และรู้สึกพึงพอใจในตนเอง
ครบครัน และสังคมโดยรอบ รวมทั้งมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน

3. ด้านสังคม

บุคคลควรสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข ปฏิบัติตามบรรทัดฐาน ค่านิยม และกฎเกณฑ์ของสังคมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วมและปรับตัวต่อสภาพสังคมได้อย่างสร้างสรรค์

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2564) ได้กล่าวว่า "คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลที่มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี เกี่ยวข้องกับด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านวัฒนธรรมซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลมีการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ"

โชติกา นามบุญเรือง (2565) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นสามารถที่จะตอบสนองต่อ ความต้องการ ทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีความปลอดภัย และส่งเสริมผลดีต่อสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และมีความมั่นคง ตลอดจนมีความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างงานที่ปฏิบัติ กับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอื่น ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพต่อ การปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน ในองค์กร โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาส ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านการบูรณาการ ทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจถดถอย แม้รัฐบาลจะใช้มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ เช่น การแจกจ่ายเงินแก่ประชาชนและการลงทุนในโครงการพัฒนาท้องถิ่นหลายครั้ง เพื่อสร้างเม็ดเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจและกระตุ้นการบริโภคของประชาชน แต่ผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมยังไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ นอกจากนี้ การเกิดสงครามการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน (Trade War) ยังส่งผลให้เศรษฐกิจไทยมีความเปราะบางและเสี่ยงต่อการถดถอยต่อเนื่อง

ในประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา ประเทศไทยเคยประสบวิกฤติเศรษฐกิจอย่างวิกฤติต้มยำกุ้งปี พ.ศ. 2540 ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้เรื่องการใช้ชีวิตและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระราชทานแก่ประชาชนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 และได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจดังกล่าว หลักเศรษฐกิจพอเพียงเน้นการดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ ใช้สติปัญญาในการบริหารจัดการทรัพยากร ไม่สร้างภาระหรือความเสียหายแก่ตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวและพึ่งพาตนเอง

นอกจากนี้ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีประกอบด้วยความรู้จักควบคุมความต้องการทางร่างกายและอารมณ์ให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม การใช้ความรู้

และสติปัญญาแก้ไขปัญหาชีวิต การประกอบอาชีพสุจริต การมีระเบียบวินัย มีศาสนาเป็นหลักยึดเหนี่ยวทางใจ และการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและยั่งยืน

เมื่อรวมความหมายของแนวคิดทั้งสามด้าน ได้แก่ การดำรงชีวิตอย่างพอเพียง การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการทำงาน สามารถนิยามได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดี การส่งเสริมศักยภาพและคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ตลอดจนตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสมดุลและยั่งยืน

สมยศ นาวิการ (2560 : 3 - 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพ พของงนที่ผสมผสานระหว่างทางเทคนิค และลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การสร้างสภาวะขององค์การที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ให้คนสามารถมีอิทธิพล และควบคุมการทำงานของพวกเขาได้และให้คนทำงานที่น่าสนใจ และมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง การยอมรับ จากวงสังคม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่มีใครเลยจะสามารถปฏิเสธได้ว่า ในแต่ละวันนั้น มนุษย์ต้องดิ้นรนชวนขวาย ไหว่คว้าหาสิ่งที่ตนพึงปรารถนาเพื่อให้ได้มา

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีการทำงานของข้าราชการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์มองว่าแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์เกิดจากความต้องการที่มีลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการพื้นฐาน เช่น เงินเดือนและค่าครองชีพที่เพียงพอ จากนั้นนั้นคือความต้องการความปลอดภัยที่สะท้อนถึงความมั่นคงในตำแหน่งและสวัสดิการที่ชัดเจน ต่อมาคือความต้องการด้านสังคมที่เกิดจากความปรารถนาที่จะมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและบรรยากาศการทำงานเป็นมิตร ถัดไปคือความต้องการการยอมรับ ซึ่งสะท้อนผ่านการได้รับการยกย่องในผลงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง และสุดท้ายคือความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม มนุษย์จึงมีแรงจูงใจจากการตอบสนองความต้องการแต่ละระดับอย่างเป็นลำดับขั้น จากพื้นฐานไปสู่การเติบโตและความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors): ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายและระเบียบขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทในการป้องกันความไม่พึงพอใจ หากขาดหรือบริหารจัดการไม่เหมาะสม จะนำไปสู่ความไม่พอใจของพนักงาน แต่เพียงแค่การปรับปรุงปัจจัยเหล่านี้เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานได้

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivators): ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจและแรงผลักดันให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม การใช้ปัจจัยจูงใจในบริบทขององค์กรราชการมักประสบข้อจำกัด เนื่องจากโครงสร้างและระเบียบปฏิบัติที่ขาดความยืดหยุ่น ทำให้การให้รางวัลตามผลงานไม่สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่แท้จริง

ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับมุมมองของผู้บริหารต่อบุคลากรในองค์กรออกเป็น 2 แบบหลัก ได้แก่ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดย ทฤษฎี X สมมติว่าพนักงานมีแนวโน้มเกียจคร้าน ไม่เต็มใจทำงาน ต้องอาศัยการควบคุมอย่างใกล้ชิด และใช้ระบบรางวัล-โทษเพื่อบังคับให้ปฏิบัติงาน ขณะที่ ทฤษฎี Y มีสมมติฐานตรงข้าม คือเชื่อว่าพนักงานมีความรับผิดชอบ สามารถควบคุมตนเองได้ มีความคิดสร้างสรรค์ และมองการทำงานเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน

ในบริบทการบริหารสมัยใหม่ การนำทฤษฎี Y มาใช้ถือว่ามีประสิทธิผลสูงกว่า เนื่องจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนศักยภาพของข้าราชการหรือพนักงาน เป็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของโวม (Vroom)

ทฤษฎี แรงจูงใจตามความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom อธิบายว่า แรงจูงใจของบุคคลเกิดจากการมีปัจจัย 3 ประการหลัก ได้แก่

1. ความคาดหวัง (Expectancy): ความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลสำเร็จและรางวัล (Instrumentality): ความเชื่อว่าผลสำเร็จในการทำงานจะนำไปสู่การได้รับรางวัลหรือการตอบแทน
3. คุณค่าของรางวัล (Valence): ความสำคัญหรือคุณค่าของรางวัลต่อบุคคล

ในบริบทของข้าราชการ หากบุคคลมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี และผลลัพธ์นั้นได้รับการตอบแทนอย่างเป็นธรรม เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ แรงจูงใจในการทำงานจะเพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง ข้าราชการบางส่วนอาจรับรู้ว่าการงานของตนไม่ได้สอดคล้องกับผลตอบแทน เนื่องจากระบบการเลื่อนขั้นมักพิจารณาอาวุโสมากกว่าผลงาน ส่งผลให้แรงจูงใจลดลง

ทฤษฎีระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Weber's Bureaucratic Theory)

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เสนอว่าระบบราชการ (bureaucracy) เป็นรูปแบบองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในสังคมสมัยใหม่ โดยมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การแบ่งงานและกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (clear division of labor)
2. การใช้อำนาจขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล (authority based on official position rather than personal traits)
3. การดำเนินงานตามกฎระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด (formal rules and procedures)
4. การจัดลำดับชั้นและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน (hierarchical structure)
5. การตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและหลักฐานเชิงเอกสาร (rational-legal decision-making based on documentation)

ระบบราชการไทยยังคงสะท้อนแนวคิดของเวเบอร์อย่างชัดเจน เช่น การมีขั้นตอนและกระบวนการที่เป็นระบบ การใช้งานเอกสารราชการ และการยึดลำดับชั้นในการบริหาร จุดแข็งของระบบดังกล่าวอยู่ที่ความเป็นมาตรฐานและความน่าเชื่อถือในการบริหารราชการ แต่ในขณะเดียวกัน จุดอ่อนคือความซับซ้อนและความยืดหยุ่นต่ำ อาจเป็นอุปสรรคต่อความคล่องตัวและการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton's Quality of Work Life Model)

Walton (1973) ได้เสนอกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) โดยกำหนดเป็น 8 มิติหลัก ดังนี้:

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ลดความเสี่ยงต่ออันตรายและโรคภัย ซึ่งมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การจัดให้พนักงานมีโอกาสแสดงศักยภาพและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

4. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (Opportunity for Continued Growth and Security) การมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน และความมั่นคงในตำแหน่งงานซึ่งช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร

5. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน (Social Integration in the Work Organization) การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างพนักงานภายในองค์กร

6. สิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) การรับประกันสิทธิของพนักงานและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในองค์กร

7. สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) การจัดสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดความเครียดและสร้างความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม

8. ความเกี่ยวพันทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance of Work Life) การทำงานมีความหมายและมีคุณค่าต่อสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญและความภาคภูมิใจในบทบาทของตน

สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายสืบสอบสวน ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย เนื่องจากความเสี่ยงในงานสูง, ความมั่นคงในตำแหน่งงาน เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจ, และ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง

นอกจากนี้ การนำ ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) มาใช้ สามารถเสริมสร้างความครอบคลุมของแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการปรับตัวต่อความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญ

House (1981) อธิบายว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และสังคม มีผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) เช่น การให้กำลังใจ
2. การสนับสนุนด้านข้อมูล (informational support) เช่น การให้คำแนะนำ
3. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (instrumental support) เช่น การจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน
4. การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) เช่น การให้ฟีดแบ็กที่เป็นธรรม

ตำราวิจัยสอบสวนสอบสวนที่ทำงานในสภาพเสี่ยง หากมีการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน (อ้างอิง: House, J. S. (1981). Work stress and social support. Addison-Wesley.)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สืบสวนสอบสวนเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการบูรณาการปัจจัยหลายด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม การทำความเข้าใจปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายได้ผ่านกรอบทฤษฎีหลายมิติ ตั้งแต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่สะท้อนการตอบสนองความต้องการของบุคคลตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงการบรรลุศักยภาพสูงสุด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจในการสร้างความพึงพอใจ ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ซึ่งเน้นการบริหารโดยเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ทฤษฎีความคาดหวังของโรมที่ระบุว่าความพยายามต้องสัมพันธ์กับ

ผลลัพธ์และรางวัล รวมถึงทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์ที่สร้างมาตรฐานและความน่าเชื่อถือ แม้มีข้อจำกัดด้านความยืดหยุ่น

นอกจากนี้ การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตจากมุมมองของวอลตันยังเน้น 8 มิติสำคัญที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ความปลอดภัย ความก้าวหน้า สมดุลชีวิต ความหมายของงาน และโอกาสในการพัฒนา ขณะที่ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมของเฮาส์เน้นว่าการได้รับการสนับสนุนทั้งทางอารมณ์ เครื่องมือ และการประเมินช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างพลังใจ เมื่อประมวลแนวคิดเหล่านี้ร่วมกัน จึงเห็นได้ว่าการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจสืบสวนสอบสวนไม่เพียงสร้างความสุข ความมั่นคง และความพึงพอใจในอาชีพ แต่ยังเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นต่อสังคมโดยรวม

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวนสามารถมองได้ว่าเป็นการผสมผสานระหว่างความพึงพอใจส่วนบุคคล ความมั่นคงปลอดภัยทางอาชีพ การยอมรับทางสังคม และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกรอบทฤษฎีที่หลากหลายซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจของบุคคลตามลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ที่เริ่มจากปัจจัยด้านร่างกายและความปลอดภัยไปจนถึงการยอมรับและการบรรลุศักยภาพสูงสุดผนวกกับทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัยของเฮิร์ชเบิร์กที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจไม่ได้เกิดจากปัจจัยพื้นฐานเพียงอย่างเดียวแต่ต้องมีปัจจัยจูงใจเช่นโอกาสในการเติบโตและ

การได้รับการยอมรับด้วยในขณะเดียวกันทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์สะท้อนทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรว่าจะมองเป็นผู้ที่ต้องควบคุมอย่างเข้มงวดหรือเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและสร้างสรรค์ได้เองซึ่งการเลือกใช้นโยบาย Y จะเอื้อต่อการดึงศักยภาพของตำรวจสืบสวนสอบสวนออกมาอย่างเต็มที่ขณะเดียวกันทฤษฎีความคาดหวังของไวรมออธิบายว่าความพยายามจะก่อให้เกิดแรงจูงใจได้ต่อเมื่อบุคลากรเชื่อมั่นว่าผลงานที่ดีจะได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรมและมีคุณค่าในสายตาของตนโดยหากระบบราชการยังยึดติดกับอาวุโสมากกว่าผลงานแรงจูงใจก็จะลดลงแม้ผู้ปฏิบัติงานจะทุ่มเทมากก็ตามในอีกมิติหนึ่งทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์สะท้อนถึงโครงสร้างแบบลำดับชั้นที่มีความเป็นทางการสูงกฎระเบียบชัดเจนและเอกสารเป็นเครื่องมือหลักซึ่งช่วยสร้างมาตรฐานและความน่าเชื่อถือแต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความซับซ้อนและความแข็งตัวที่อาจขัดขวางความคล่องตัวและนวัตกรรมของตำรวจสืบสวนสอบสวนซึ่งต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและซับซ้อนอยู่เสมอสำหรับการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรอบด้านทฤษฎีของวอลตันให้กรอบ 8 มิติที่ชัดเจนตั้งแต่ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมความปลอดภัยในงานโอกาสเติบโตความมั่นคงสมดุลชีวิต-งานไปจนถึงความเกี่ยวข้องของงานต่อสังคมซึ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับตำรวจสืบสวนสอบสวนจะเห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยการสนับสนุนจากองค์กรและสังคมและการสร้างสมดุลระหว่างภารกิจที่มีความเสี่ยงกับชีวิตครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรนอกจากนี้ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมของเฮาส์ได้ขยายความให้เห็นว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและครอบครัวทั้งในด้านอารมณ์ข้อมูลเครื่องมือและการ

ประเมินจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ซึ่งเมื่อเชื่อมโยงเข้ากับบริบทของประเทศไทยที่เผชิญกับภาวะเศรษฐกิจผันผวนและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมการเมืองจะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตำรวจสืบสวนสอบสวนไม่ใช่เพียงการสร้างเงื่อนไขด้านวัตถุเช่นค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการสร้างความมั่นคงทางอาชีพการส่งเสริมสุขภาพกายใจการให้โอกาสพัฒนาศักยภาพการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมการเปิดพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจการให้การยอมรับอย่างเป็นทางการและการสนับสนุนจากเครือข่ายทางสังคมซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ตำรวจสืบสวนสอบสวนมีแรงจูงใจและพลังใจที่จะปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มศักยภาพและนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรและความมั่นคงปลอดภัยของสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวนเป็นกระบวนการแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และปัจเจกบุคคลเข้าด้วยกัน โดยเริ่มจากการสร้าง “ปัจจัยพื้นฐาน” ที่มั่นคง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ระบบราชการที่ชัดเจน และสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร ต่อมาเป็นการพัฒนา “คุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบ 8 มิติของ Walton” เช่น การสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้เกิด “แรงจูงใจ” ทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งมีผล

โดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการและแรงจูงใจอย่างเหมาะสม จะนำไปสู่ “ความผูกพันต่อองค์กร” ที่ประกอบด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความภาคภูมิใจ และความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ส่งผลให้เกิด “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” และ “ความยั่งยืนขององค์กร” ในระยะยาว ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน การลดอัตราการลาออก และการสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือให้กับสังคม องค์กรความรู้ใหม่นี้จึงสามารถสรุปได้ว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจ สืบสวนสอบสวนต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การวางรากฐานที่มั่นคง การพัฒนาในเชิงคุณภาพ การเสริมแรงจูงใจ การสร้างความผูกพัน จนถึงการประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

บทสรุป

บทความนี้นำเสนอการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสายสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องเผชิญกับความเครียด ความกดดัน และภารกิจที่เข้มข้นสูง ผู้เขียนเน้นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะในหน่วยงานด้านความมั่นคงที่ต้องอาศัยความเข้มแข็งทั้งทางร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้หมายถึงเพียงค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เพียงพอ แต่รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

ภายในหน่วยงาน ปัจจัยเหล่านี้ช่วยสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ในการวิเคราะห์บทความ ได้นำแนวคิดและทฤษฎีหลายประการมาอธิบาย เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ชี้แรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐานจนถึงการบรรลุศักยภาพสูงสุด ทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัยของเฮิร์ซเบิร์กที่เน้นทั้งปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยจูงใจ ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบให้ความสำคัญ เชื่อมั่นและเปิดโอกาสสร้างแรงจูงใจมากกว่าการควบคุม ทฤษฎีความคาดหวังของไวรมที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ผลลัพธ์ และรางวัล ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตันที่ระบุองค์ประกอบสำคัญ 8 มิติ และทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมของเฮาส์ที่ชี้ว่าการได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ ข้อมูล เครื่องมือ และความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และครอบครัว ช่วยลดความเครียดและเพิ่มพลังใจ สรุปได้ว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวนต้องอาศัยมาตรการแบบบูรณาการทั้งในระดับโครงสร้างองค์การ เช่น ระบบสวัสดิการ ความปลอดภัย และโอกาสความก้าวหน้า และในระดับพฤติกรรมองค์การ เช่น การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมมือ การยอมรับคุณค่าของบุคลากร และการสนับสนุนทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง การตอบสนองทั้งด้านวัตถุและจิตใจอย่างสมดุล จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจสืบสวนสอบสวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เอื้อต่อสุขภาวะที่ดี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ จัดให้มีสวัสดิการที่ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ เช่น โปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย และลดความเสี่ยงจากภารกิจภาคสนาม และส่งเสริมกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิต เช่น วันพักผ่อนทดแทน การสนับสนุนกิจกรรมครอบครัว

2. ปัจจัยด้านผลตอบแทน ความมั่นคงในตำแหน่ง และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ พิจารณาปรับระบบการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งให้สัมพันธ์กับผลงานมากกว่าอาวุโส จัดระบบรางวัลเชิดชูเกียรติและการยกย่องผลงานอย่างเป็นธรรม และจัดอบรมและหลักสูตรพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในสายงาน

3. ความสัมพันธ์เชิงบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ พัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาให้เน้นการสื่อสารแบบเปิดและการสนับสนุนทางจิตใจ สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น งานป้องกันปราบปราม งานจราจร และงานสืบสวน
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือความผูกพันต่อองค์กรในระดับพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2560). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2561–2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒน์.
- สุขสันต์ ใจดี. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cascio, W. F. (2015). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization* (T. Parsons, Trans.). Free Press.