

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่ง สายการปฏิบัติงาน และอายุราชการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. เพื่อพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดจริยธรรมในการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวความคิดงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows ในการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (t-test และ One-way Analysis of Variance) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลจำนวน 362 คน โดยส่วนใหญ่เป็นระดับชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ปฏิบัติงานในสายงานจราจรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.0 และมีอายุราชการอยู่ในช่วงน้อยกว่า 13 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3

เมื่อวิเคราะห์ถึงตัวแปรต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ที่สุด รองลงมา คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน โดยทั้งแปดด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอดทนดีที่สุด และเป็นเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับสูง ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา

ส่วนตัวแปรจริยธรรมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จริยธรรมในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านความยุติธรรมสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์ และสุดท้าย คือ ด้านความอดทนอดกลั้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 5.1

แสดงการสรุปสมมติฐานและผลการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ ตำรวจส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับ ตำแหน่งต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานย่อยที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการ ปฏิบัติงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานย่อยที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน</p>	<p>ยอมรับบางส่วน ในด้านความผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ</p> <p>ยอมรับบางส่วน ในด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร</p> <p>ยอมรับบางส่วน ในด้านภาวะอิสระจากงาน</p>
<p>สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ ตำรวจส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานย่อยที่ 2.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับ ตำแหน่งต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า อุปสรรคแตกต่างกัน</p>	<p>ปฏิเสธ</p>

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 2.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 2.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน</p>	<p>ยอมรับ</p> <p>ยกเว้นในด้านการควบคุมสถานการณ์ และด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา</p>
<p>สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานย่อยที่ 3.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 3.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 3.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน</p>	<p>ยอมรับ</p> <p>ยกเว้นในด้านการรับผิดชอบต่อความซื่อสัตย์ และด้านความอดทนอดกลั้น</p>
<p>สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ปฏิเสธ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับบางส่วน ในด้านความซื่อสัตย์ และด้านความอดทนอดกลั้น
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 4.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานที่ 5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 5.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 5.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 5.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 5.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน</p>	ยอมรับ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ
<p>สมมติฐานย่อยที่ 6.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	ยอมรับ

การวิเคราะห์หัตถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาอำนาจการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคพบว่า องค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพในการทำนายจริยธรรมในการทำงานมี 8 ตัว ได้แก่ การรับรู้การขยายตัวของปัญหา ความภาคภูมิใจในองค์กร ความรับผิดชอบต่อปัญหา สังคมสัมพันธ์ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงในอาชีพ ลักษณะการบริหารงาน และโอกาสพัฒนาศักยภาพ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 50.7 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned}
 \text{จริยธรรมในการทำงาน} = & .003 + .227 (\text{การรับรู้การขยายตัวของปัญหา}) + .154 (\text{ความภาคภูมิใจในองค์กร}) \\
 & + .219 (\text{ความรับผิดชอบต่อปัญหา}) + .224 (\text{สังคมสัมพันธ์}) \\
 & - .127 (\text{ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม}) + .176 (\text{ความมั่นคงในอาชีพ}) \\
 & - .217 (\text{ลักษณะการบริหารงาน}) + .152 (\text{โอกาสพัฒนาศักยภาพ})
 \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{จริยธรรมในการทำงาน} = & .267 (\text{การรับรู้การขยายตัวของปัญหา}) + .144 (\text{ความภาคภูมิใจในองค์กร}) \\ & + .275 (\text{ความรับผิดชอบต่อปัญหา}) + .220 (\text{สังคมสัมพันธ์}) \\ & - .167 (\text{ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม}) + .152 (\text{ความมั่นคงในอาชีพ}) \\ & - .205 (\text{ลักษณะการบริหารงาน}) + .158 (\text{โอกาสพัฒนาศักยภาพ}) \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ นำชัย โชติประยูร (2541) ชุตติกาญจน์ ภูริวิทน์ (2545) เฉลิมพร ขำหุ่น (2547) และอิสระ ธีวตระกูลไพบูลย์ (2547) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างในคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งผลการศึกษาไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ อาจเป็นเพราะองค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านเหล่านี้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนเท่าเทียมกัน รวมถึงสภาพการปฏิบัติงาน และสิ่งที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามยังมีความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาวะอิสระจากงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า ชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านเหล่านี้สูงกว่าชั้นสัญญาบัตร ซึ่งอาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนจะทำงานด้านปฏิบัติการที่รอรับคำสั่งแล้วปฏิบัติตาม ไม่มีอำนาจในการสั่งการจึงมีความรับผิดชอบในงานน้อยกว่า แต่ชั้นเงินเดือนขึ้นเร็วกว่าระดับชั้นสัญญาบัตรเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ ทักษะ และความรู้ที่ใช้ในงาน นอกจากนี้ยังไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ถ้าทำงานในหน้าที่เสร็จแล้วก็เสร็จเลย ไม่มีภาระรับผิดชอบผูกพัน

จึงมีเวลาส่วนตัวมากกว่าระดับชั้นสัญญาบัตร และหากทำงานในหน้าที่ได้อย่างดีก็จะสามารถทำงานตามปกติ ไม่ต้องโยกย้ายหรือถูกให้ออกจากงาน ในขณะที่ระดับชั้นสัญญาบัตรทำงานด้านบริหาร และการวางแผน เป็นผู้สั่งการจึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า แต่เงินเดือนกลับไม่แตกต่างจากระดับชั้นประทวน และมีค่าใช้จ่ายมากกว่า มีภาษีสังคมที่จะต้องเสีย เช่น ต้องเลี้ยงข้าวผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นชั้นประทวน งานแต่ง งานศพ งานพบปะสังสรรค์ ฯลฯ นอกจากนี้ระดับชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้สั่งการ ต้องรับผิดชอบผลลัพธ์ของงาน จึงอาจต้องหาหรือ หาเหตุผล หรือ ประชุมวางแผนงานก่อนนอกเวลาการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตด้านภาวะอิสระจากงานน้อยกว่าชั้นประทวน และระดับชั้นสัญญาบัตรมักต้องโยกย้ายอยู่เสมอ ทั้งโยกย้ายเมื่อถูกร้องเรียน โยกย้ายเพื่อความก้าวหน้า หรือโยกย้ายเพราะถูกแย่งตำแหน่ง ดังนั้นจึงทำให้มีคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพน้อยกว่าชั้นประทวน

สายการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากรัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) ชุตติกาญจน์ ภูริวิวัฒน์ (2545) และจันทราภรณ์ เพชรดี (2546) ที่พบว่า สายงานที่ปฏิบัติมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับอิสระ รุ่งตระกูลไพบูลย์ (2547) ที่พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ไม่มีความแตกต่างในคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำรวจทุกสายงานต่างก็อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน อยู่ภายใต้กฎระเบียบ ระบบการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งที่ได้รับจากองค์กรเหมือนกันจึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน และจากการวิเคราะห์ในรายละเอียดของคุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนมีคุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานจราจร ซึ่งอาจเป็นเพราะสายงานสืบสวนต้องปฏิบัติงานภายนอกสถานีตำรวจ จึงไม่มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์หรือทำกิจกรรมร่วมกันเหมือนสายงานอื่น ๆ จึงทำให้ไม่พบความแตกต่าง

สำหรับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า สายงานสอบสวนมีคุณภาพชีวิตในด้านนี้สูงกว่าสายงานธุรการ สายงานสืบสวน และสายงานจราจร อาจเนื่องมาจากสายงานสอบสวนมีเส้นทางในการเจริญเติบโตในสายงานของตนเอง มีกฎเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยกำหนดระยะเวลา กรอบของเงินเดือน และจำนวนคดีไว้อย่างชัดเจน ซึ่งไม่มีสายงานอื่นมาแย่งตำแหน่ง หรือไม่ต้องรอตำแหน่งว่าง จึงแตกต่างจากสายงานอื่นที่ต้องรอตำแหน่งงานเปิดว่าง และต้องวิ่งเต้นเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ส่วนคุณภาพชีวิตด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแล้วพบความแตกต่างในสองประเด็น คือ

ประเด็นแรก สายงานสอบสวนมีคุณภาพชีวิตด้านความภาคภูมิใจในองค์กรสูงกว่าสายงานธุรการ อาจเป็นเพราะสายงานสอบสวนเป็นงานของตำรวจในความเข้าใจของคนทั่วไปอย่างแท้จริง เป็นสายงานหลักในการอำนวยความสะดวก ซึ่งมีผลสำคัญในกระบวนการยุติธรรมในการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องร้องลงโทษ แตกต่างจากสายงานธุรการที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่งานสารบรรณ งานทะเบียนพล งานการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานพัสดุ และงานรวบรวมสถิติข้อมูลข่าวสารจากทุกสายงานในสถานี ตลอดจนกำกับดูแลและประสานการปฏิบัติงานกับทุกฝ่าย เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการอาจรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตำรวจอย่างแท้จริง ทำให้มีคุณภาพชีวิตด้านความภาคภูมิใจในองค์กรต่ำกว่าสายงานสอบสวน

ประเด็นที่สอง สายงานจราจรยังมีคุณภาพชีวิตด้านความภาคภูมิใจในองค์กรสูงกว่าสายงานธุรการ สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานสืบสวน อาจเป็นเพราะสายงานจราจรปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกในด้านการจราจร การจัดระเบียบแก้ไขปัญหาอุปสรรคขัดข้องเกี่ยวกับการจราจร การกวดขันจับกุมผู้ขับขี่ที่กระทำผิดกฎหมาย รวมถึงการพัฒนาระบบจราจรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ถือได้ว่ามีความสำคัญมากในเขตนครบาลที่การจราจรติดขัด ซึ่งหากตำรวจจราจรสามารถปฏิบัติงานได้ดี การจราจรเกิดความคล่องตัว และมีสภาพไหลอยู่ตลอดเวลา ก็มักจะได้รับความชื่นชมที่เป็นผลสะท้อนกลับของงานได้เร็วกว่าสายงานป้องกันปราบปราม และสายงานสืบสวน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการก็อาจด้วยเหตุผลดังที่กล่าวแล้วข้างต้น

อายุราชการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากรัตติพร พนพิเชษฐกุล

(2544) ชูติกาญจน์ ภูริพิพัฒน์ (2545) เฉลิมพร ขำหุ่น (2547) และอิสระ รวีตระกูลไพบูลย์ (2547) ที่พบว่า อายุงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทราภรณ์ เพชรดี (2546) ที่พบว่าอายุราชการนั้นไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ อาจเป็นเพราะตำรวจส่วนใหญ่ไม่ยอมออกจากราชการ จึงพยายามปรับตัวให้เคยชินและยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ขององค์การ เพื่อจะได้ทำงานอยู่กับองค์การได้อย่างมีความสุข ฉะนั้นไม่ว่าตำรวจจะมีอายุราชการมากน้อยเพียงใดก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามพบว่ามีความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 13 – 21 ปี และอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปี ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจอายุราชการ 13 – 21 ปี และอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป อยู่ในวัยทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควรแล้ว จนมีความชำนาญในงาน และเมื่อพบปัญหาก็สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว จึงอาจบริหารเวลาในเรื่องงานและเวลาส่วนตัวได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปี ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ซึ่งยังไม่รู้วิธีการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีเท่าไรนัก ทำให้ใช้เวลาในการทำงานนาน จนอาจต้องใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัวมาทำงาน เวลาส่วนตัวจึงน้อยลง นอกจากนี้วัฒนธรรมของตำรวจต้องคำนึงถึงระดับชั้นยศ และความอาวุโส ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการมากกว่าก็มักจะมีระดับชั้นยศและความอาวุโสมากกว่าจึงมีสิทธิ์ในการมอบหมายงานให้ตำรวจที่มีอาวุโสน้อยกว่าไปปฏิบัติงานแทน ตำรวจที่มีอาวุโสน้อยกว่าต้องยอมเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 13 – 21 ปี และอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปี

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ระดับตำแหน่งกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม และองค์ประกอบย่อยทุกด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของนนทนุช ตั้งเสถียร

(2546) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเผชิญกับปัญหา และสถานการณ์ที่ทำให้ต้องอดทนทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพการทำงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายและส่งผลเสียต่อสุขภาพ ภาวะความรับผิดชอบที่หนัก ต้องทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ขัดแย้งระหว่างคู่กรณี ต้องถูกจับตามองและถูกโจมตีหรือวิพากษ์วิจารณ์จากสังคม นอกจากนี้ตำรวจยังมีเงินเดือนน้อยไม่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายอีกด้วย ซึ่งทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวนต่างก็ต้องทำงานในสถานการณ์เดียวกัน ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงเหมือน ๆ กัน ทำให้มีโอกาสฝึกฝนในการรับมือและแก้ไขปัญหา จึงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคไม่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ผลการศึกษาค้นพบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

สายการปฏิบัติงานกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม และองค์ประกอบย่อยทุกด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับนันทนุช ตั้งเสถียร (2546) ที่พบว่า หน่วยงานมีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค จากนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ในรายละเอียดและมีข้อสังเกต ดังนี้

ประการแรก เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา และด้านความอดทนสูงสุด อาจมีสาเหตุมาจากลักษณะงานของสายงานสอบสวนมีปริมาณและขอบเขตงานที่กว้าง มากกว่างานในหน้าที่อื่น ๆ ตั้งแต่การรับแจ้งความ สอบสวนผู้ที่เกี่ยวข้อง หาพยานหลักฐาน ติดตามพยาน จนกระทั่งคดีขึ้นสู่ศาลก็ต้องนำพยานไปเบิกความในศาล ซึ่งต้องใช้ความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบปลีกย่อยอื่น ๆ มากมาย หรือแม้กระทั่งเรื่องเล็ก ๆ เช่น คนหาย ผัวเมียตีกัน ถูกสุนัขกัด ฯลฯ ก็ต้องช่วยดำเนินการให้เรียบร้อย เหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างโดยสังเขปของงานด้านสอบสวนเท่านั้น โดยส่วนใหญ่การปฏิบัติงานสอบสวนมักมีคู่กรณี 2 ฝ่าย ซึ่งยากที่จะตัดสินได้ถูกใจกันทั้งสองฝ่าย ถ้าฝ่ายหนึ่งถูกใจอีกฝ่ายก็อาจไม่ถูกใจ จึงมีโอกาสบกพร่องได้ง่าย และเสี่ยงต่อการถูกประชาชนร้องเรียนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้งานสอบสวนต้องใช้

จ่ายเงินส่วนตัวเพื่องานในหน้าที่สูงกว่าสายงานอื่น ซึ่งไม่สามารถเบิกได้ครบถ้วนตามจำนวนจากราชการ เช่น ค่าเดินทางไปเบิกความที่ศาล ไปสอบสวน ไปติดตามพยาน รวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นต่องานสอบสวนด้วย แล้วยังเสียโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน แม้ว่าจะมีผลตอบแทนจากค่าทำสำนวนที่รัฐจ่ายให้ แต่ก็ไม่เพียงพอเพราะมีค่าใช้จ่ายในการทำงานสูงดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น ในขณะที่สายงานอื่นแทบจะไม่มีค่าใช้จ่ายในการทำงานเลย กลับยังมีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนมากกว่าพนักงานสอบสวนเสียอีก เช่น เงินรางวัลจับกุมการพนัน เงินรางวัลจับกุมยาเสพติดให้โทษ ฯลฯ ด้วยลักษณะตามที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่า งานสอบสวนเป็นงานที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนทุกระดับชั้น ตลอดเวลา ประชาชนแต่ละคนก็มีความต้องการแตกต่างกัน ต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ และรับมือกับปัญหารายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย จึงย่อมมีโอกาสในการเรียนรู้และฝึกฝนวิธีการต่อสู้เอาชนะต่อความยากลำบากและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังที่สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้

ประการที่สอง เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์สูงที่สุด อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในด้านการจราจรให้แก่ผู้ใช้รถใช้ถนน จัดระเบียบแก้ไขปัญหาอุปสรรคขัดข้องเกี่ยวกับการจราจร คอยช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนจากการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน และกวดขันจับกุมผู้ขับขี่ที่กระทำความผิดกฎหมาย โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้การจราจรเกิดความคล่องตัว และมีสภาพเลื่อนไหลได้ตลอด แต่ในขณะที่ปฏิบัติงานยังมีปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ มาเกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี อากาศร้อน ต้องยืนทำงานกลางถนนหรือริมถนนที่มีทั้งฝุ่นละออง และควันจากท่อไอเสียรถยนต์ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน ความแออัดของสภาพการจราจร อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ความไม่เข้าใจของผู้ขับขี่ คำพูดตำหนิ ดูหมิ่นเหยียดหยามของประชาชน สิ่งเหล่านี้ทำให้ตำรวจจราจรเกิดความเครียด และแรงกดดันเป็นอย่างมาก แต่ก็ต้องใช้ความอดทนและสติสัมปชัญญะ พยายามควบคุมสถานการณ์ จัดการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าตลอดเวลา

ประการที่สาม เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม และองค์ประกอบทุกด้านต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการเป็นงานด้านเอกสาร งานการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานพัสดุ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสายงานอื่น ๆ ภายในสถานีตำรวจ จึงมีการปฏิสัมพันธ์กับประชาชนน้อยมาก ส่วน

ใหญ่จะประสานงานกับตำรวจด้วยตนเองมากกว่า ลักษณะการทำงานจึงค่อนข้างราบเรียบ ไม่มีความกดดัน และมีการเปลี่ยนแปลงน้อย จึงอาจไม่ได้ฝึกฝนพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเท่าใดนัก จึงทำให้มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำกว่าสายงานอื่น ๆ ที่ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอ

อายุราชการกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตา กลับเพิ่มพูล (2549) พบว่า ข้าราชการของหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบความแตกต่างในความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และด้านความอดทน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 13 – 21 ปี มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และด้านความอดทนสูงที่สุด ในขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในด้านเหล่านี้ต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 13 – 21 ปี กำลังอยู่ในช่วงวัยทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร ได้เรียนรู้และฝึกฝนตนเองมาระยะหนึ่งแล้ว กำลังแสวงหาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงมีไฟและพลังในการทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบให้การแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้น และอดทนที่จะเผชิญต่อปัญหาโดยไม่ย่อท้อ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป อาจทำงานมาเป็นเวลานานแล้ว ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญปัญหาจึงขาดแรงกระตุ้นที่จะจัดการกับปัญหา ก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ มองปัญหาเป็นอุปสรรคที่ยากจะผ่านพ้นไปได้ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ราชการ 13 – 21 ปี มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป

เมื่อวิเคราะห์ผลในภาพรวมแล้วจึงยอมรับสมมติฐาน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน ยกเว้นความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ และด้านการรับรู้การขยายตัวของปัญหา

ปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการทำงาน

ระดับตำแหน่งกับจริยธรรมในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.1 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบย่อยทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และขัดแย้งกับเฟิร์นแฮม และ มูฮิวดีน (Furnham and Muhiudeen, 1984, pp. 157-161) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ (working-class) มีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานระดับกลาง (middle-class) แต่สอดคล้องกับวัลภา ทองเนียม (2549) ที่พบว่า ยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่ได้ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การตำรวจใช้กฎหมายเป็นหลักในการบริหารงาน เพื่อรักษาวินัยของตำรวจ รวมถึงยังมีระเบียบและข้อบังคับอยู่อีกเป็นจำนวนมากที่ใช้ควบคุม และเป็นข้อกำหนดวิธีการปฏิบัติ ทั้งด้านส่วนตัวและด้านหน้าที่การงานให้ตำรวจยึดถือปฏิบัติ หากตำรวจทำผิดก็จะมี การดำเนินคดีเอาผิดทางวินัย ซึ่งการลงโทษทางวินัยกับตำรวจที่กระทำผิดมีทั้งการลงโทษกักขัง และการลงโทษกักขังซึ่งร้ายแรงต่างจากข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนต่างก็รับทราบถึงกฎระเบียบเหล่านี้เหมือนกัน นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินตนเอง ผู้ประเมินจึงมีแนวโน้มที่จะประเมินตนเองในทางที่ดี จึงอาจทำให้ผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างของจริยธรรมในการทำงานในระดับตำแหน่ง

สายการปฏิบัติงานกับจริยธรรมในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.2 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบทุกด้านแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่พบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของคลัง เสถียรธนเศรษฐ์ (2540) พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองที่ต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่สังกัดหน่วยงานต่างก็มีพฤติกรรมการรักษาวินัยต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีจริยธรรมในการทำงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.221) และเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมีจริยธรรมในการทำงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.651) ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนมีจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่น อาจเป็นเพราะโอกาสในการทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนเป็นไปได้น้อยกว่าสายงานอื่น ๆ ทั้งนี้รูปแบบการกระทำผิดของสายงานสอบสวนจะเกี่ยวข้องกับ

การทำสำนวนคดี ประกอบด้วย ไม่สอบพยาน บิดสำนวน หลักฐานอ่อน ไกล่เกลียดคดี ส่วนแบ่ง จากคู่กรณี บริษัทประกัน และการประกันตัว (โสภารัตน์ จารุสมบัติ, 2548) ซึ่งการทำงานต้อง พบปะและให้บริการประชาชนโดยตรง และประชาชนให้ความสนใจกับความคืบหน้าของคดี จึง ติดตามผลของคดี และจับตามองการปฏิบัติงานของตำรวจไปด้วยว่า ตำรวจสายงานสอบสวน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาหรือไม่ หากตั้งใจที่จะกระทำผิดโดยไม่ให้ความ เป็นธรรม ก็จะถูกร้องเรียนได้ ในขณะที่เดียวกันโอกาสกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสาย งานธุรการเป็นไปได้ง่ายมาก ซึ่งรูปแบบการกระทำผิดของสายงานธุรการ ประกอบด้วย คอมมิชชั่น จากงานจัดซื้อจัดจ้างภายในสถานีตำรวจ การประมูลร้านอาหาร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต สถานบริการ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ น้ำมัน และเงินค่าล่วงเวลา (เกินค่าหัว คิว ถ้าไม่ให้ก็ไม่ดำเนินเรื่องให้) จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานไม่ต้องติดต่อกับประชาชนบ่อยครั้ง จึง ไม่เป็นที่จับตามอง ส่วนใหญ่จะทำงานกับตำรวจด้วยตนเอง ก็ไม่มีใครสนใจเอาผิด นอกจากนี้งาน ธุรการเป็นงานประจำทำงานเข้าเย็น ไม่ต้องเข้าเวร ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาละเลย ไม่กวดขัน ก็ สามารถถือโอกาสไม่มาปฏิบัติงานได้ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมี จริยธรรมการทำงานต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่น

อนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการมีระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานต่ำกว่าสายงาน อื่น ๆ นั่นอาจเป็นไปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานธุรการส่วนใหญ่แล้วเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้น ประทวนที่มีอายุราชการสูง ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ภาคสนามได้แล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงจัดให้มา ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานธุรการแทน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะประเมินตนเองใน ด้านต่าง ๆ ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานอื่น

อายุราชการกับจริยธรรมในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.3 สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ ต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮิลล์ (Hill, 1992, อ้างถึงใน นิชดา ศรีหานาม, 2543, น. 58) โชคดี จันทวงศ์ (2544) และ รัชนี หาญถาวรชัยกิจ (2547) ที่พบว่า อายุงานส่งผลให้บุคคลมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีความแตกต่างในจริยธรรมในการทำงาน ด้านความเสียสละ และด้านความยุติธรรมด้วย โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปี มีจริยธรรมในการทำงานโดยรวม จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ และด้านความยุติธรรม

สูงกว่ากับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 13 ปี เป็นกลุ่มที่มีอายุน้อย อาจเป็นตำรวจเพิ่งจบใหม่ มีอุดมการณ์สูง ไฟแรง กระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อหวังความเจริญก้าวหน้า จึงทำงานอย่างมีจริยธรรมในการทำงานสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการ 22 ปี ขึ้นไป ทำงานมานานแล้ว อาจอยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์การของตำรวจนานไปจึงถูกระบบกลืน และตำรวจบางคน อาจรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้กับการบริหารงานบุคคลขององค์การ เคยทำดีตั้งใจทำงานแต่ก็ไม่เจริญก้าวหน้า ทำดีไปก็ไม่มีประโยชน์ จึงเปลี่ยนมาใช้ระบบอุปถัมภ์ วิ่งเต็นท์ใช้เส้นสายถึงจะก้าวหน้าได้รวดเร็ว จึงทำให้อายุราชการมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ผลในภาพรวมแล้วจึงยอมรับสมมติฐาน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันจะมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความอดทนอดกลั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 (สมมติฐานย่อยที่ 4.1 – 4.9) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับเจตสุดา จันทรสิริสถาพร (2546) ที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทรรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543) พบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รวมถึงบลัด (Blood, 1969) ที่พบว่า กลุ่มที่มีจริยธรรมในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มที่ไม่มีจริยธรรมในการทำงานจะไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติมในองค์ประกอบย่อยด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน คล้ายคลึงกับงานวิจัยของมอก และ ชาน (Mok and Chan, 2001) ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานและปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้คุณค่าของจริยธรรมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยในงาน การได้รับการเคารพนับถือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าของจริยธรรมในการทำงาน ทั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณภาพชีวิตดีแล้ว ก็ย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีพฤติกรรมในทางที่ดี โดยพฤติกรรมที่ดีดังกล่าว เช่น ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความยุติธรรม ฯลฯ มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของจริยธรรมในการทำงาน แต่ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ไม่ดีก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ การทุจริตประพฤตินิชอบ และการฝ่าฝืนวินัยได้

ในขณะที่เดียวกันกลับไม่พบความสัมพันธ์ในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านภาวะอิสระจากงานกับจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานด้านใดเลย ผลการวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และแตกต่างจากงานวิจัยของดำริห์ โชติเศรษฐ์ (2536) ที่พบว่า รายได้ไม่พอกับรายจ่าย การขาดสวัสดิการที่พึงอาศัย การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำผิด และพงษ์ศักดิ์ เชื้อสมบุญ (2536, อ้างถึงใน ชัยรัช สุวรรณชัย, 2542) ศึกษาพบว่า ปัญหาเงินเดือนค่าครองชีพมีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน นอกจากนี้ยังส่งผลไปถึงแนวโน้มการประพฤตินิชอบหรือการฝ่าฝืนวินัยด้วย รวมถึงมอก และ ชาน (Mok and Chan, 2001) พบว่า รายได้และสวัสดิการที่สูงส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าของจริยธรรมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ประการแรก ตำรวจมีภารกิจและหน้าที่ในการรักษาความสงบสุข ความถูกต้องเป็นธรรมในบ้านเมือง รักษากฎหมาย ตลอดจนป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตราย ดังนั้นการปฏิบัติงานของตำรวจจึงมีความสำคัญต่อสังคม และมีผลโดยตรงต่อประชาชนเป็นอันมาก ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า บุคคลที่เข้ามารับราชการตำรวจย่อมตระหนักและสำนึกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบนี้ เมื่อเป็นตำรวจแล้วจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนของตน

ประการที่สอง โทษทางวินัยของตำรวจนั้นมีการลงโทษทัณฑ์กรรม (การให้ทำงานโยธา การให้อยู่เวรยามนอกจากหน้าที่ประจำ หรือการให้ทำงานสาธารณประโยชน์) การลงโทษกักขัง และการลงโทษกักขังซึ่งร้ายแรงต่างจากข้าราชการพลเรือนมาก ตำรวจจึงต้องประพฤติปฏิบัติตนตามหน้าที่อย่างมีจริยธรรม เพื่อไม่ต้องการได้รับโทษดังกล่าว

ประการสุดท้าย การวิจัยนี้มีลักษณะเป็นแบบประเมินตนเอง ซึ่งในแง่ของการประเมินจริยธรรมในการทำงานอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินได้ เนื่องจากบุคคลมักมี

แนวโน้มในการประเมินตนเองในทางที่ดี และเมื่อพิจารณาจากระดับของจริยธรรมในการทำงาน แล้ว พบว่า ค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และทุกด้านล้วนอยู่ในระดับสูง ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับจริยธรรมในการทำงาน แต่ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า เหตุที่ตำรวจยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่ผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ราชการจ่ายให้น้อย อาจเนื่องมาจาก

ประการแรก ตำรวจอาจมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งที่พบเห็นโดยทั่วไป เช่น กักขัง หน่วงเหนี่ยว และรีดไถเงิน จราจรเรียกเก็บเงินโดยไม่ออกไปส่ง เรียกรับเงินจากผู้กระทำผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นช่องโศกเถื่อน หวยใต้ดิน บ่อนการพนัน โຕะบอล ฯลฯ

ประการที่สอง ตำรวจส่วนใหญ่อาจจะมีรายได้เสริมจากการทำงานโดยเบียดบังเวลาราชการ ซึ่งงานดังกล่าวอาจอยู่ใกล้สถานที่ปฏิบัติงานหรือมีส่วนใกล้เคียงกับงานที่ทำอยู่ เช่น รับจ้างเป็นหัวหน้ายาม เฝ้ายามร้านทอง เปิดร้านขายของ ถือได้ว่าเป็นการคอร์รัปชันเวลาประเภทหนึ่ง การกระทำเช่นนี้จึงเป็นรายได้พิเศษเสริมเงินเดือนที่ไม่เพียงพอ เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมที่ค่าครองชีพสูงได้

ประการสุดท้าย อาจอาศัยสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการได้รู้จักกับผู้ที่มาติดต่อราชการ ทำให้มีช่องทางในการประกอบอาชีพเสริม เช่น เป็นวิทยากร หรือประกอบธุรกิจ

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.19) ซึ่งไม่เหมาะสมกับภาวะความรับผิดชอบที่ยากลำบาก และเสี่ยงภัยสูง สอดคล้องกับกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2545) ที่ได้สำรวจค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการครองชีพของข้าราชการตำรวจ พบว่า รายได้ของข้าราชการตำรวจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยในระดับพลตำรวจถึงจ่าสิบตำรวจ และร้อยตำรวจตรีถึงพันตำรวจโท รายได้จากเงินเดือนและค่าตอบแทนจากทางราชการนั้นเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในอัตราส่วน 3 ใน 4 ส่วนของรายจ่าย ดังนั้นค่าใช้จ่ายในส่วนที่ไม่เพียงพอ นั้น จึงต้องหารายได้เสริมโดยการรับจ้างทำงานพิเศษ หรือจากธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 19.7 หรือจากการกู้ยืมสถาบันการเงิน ร้อยละ 77.4 กู้ยืมจากเอกชน ร้อยละ 17.4 กู้ยืมจากบิดามารดาหรือญาติ ร้อยละ 34.2 และมีบางส่วนซึ่งต้องจำนำทรัพย์สิน ร้อยละ 24.2 หรือขายทรัพย์สิน ร้อยละ 11.1 และพบว่า ข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ ร้อยละ 86.8 มีภาระหนี้สิน นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ร้อยละ 50 ยังไม่มีบ้านและที่ดินของตนเอง ซึ่งเมื่อครบเกษียณอายุราชการ ตำรวจ

เหล่านี้นั้นจะได้รับความสะดวกร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย รวมถึงตำรวจยังมีค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ตำรวจต้องจ่ายเอง จากการสำรวจพบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการจะมีค่าใช้จ่ายเพื่อการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ย 3,009 บาท โดยรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวนจะมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มากที่สุดคือ 5,770 บาท แม้ในระดับพลตำรวจหรือระดับนายสิบตำรวจก็มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เป็นจำนวนไม่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนของตนเอง จากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับเงินเดือนและสวัสดิการน้อย ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ซึ่งหากสังคมปรารถนาจะเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมีจริยธรรมในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ปราศจากการทุจริตประพฤติมิชอบ ย่อมเป็นไปได้ยากลำบากในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงระบบผลตอบแทนทั้งในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการของตำรวจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ซึ่งอาจเป็นเพราะตำรวจยึดถือนโยบายที่จะบริการประชาชน ในด้านบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน ตลอด 24 ชั่วโมง ถือว่าให้การช่วยเหลือสังคมมากกว่าที่จะเป็นการควบคุมสังคม การบริการสังคมของตำรวจเป็นการกระทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อส่วนตัว และเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียวที่เข้าติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนทุกระดับตลอดเวลา 24 ชั่วโมง และตลอดสัปดาห์ (เกียรติพงษ์ มีเพียร, 2545, น. 73) นอกจากนี้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจแทบทุกสายงานต้องเข้าเวร และทำงานเป็นกะ จึงทำให้ตำรวจพักผ่อนน้อยและทำงานไม่เป็นเวลา รวมถึงงานของตำรวจทำให้รู้จักประชาชนในพื้นที่มาก เมื่อมีเหตุด่วนหรือเหตุร้ายใดเกิดขึ้น ไม่ว่าจะตึกตื้นแค่ไหน ก็มักมีประชาชนโทรศัพท์มาแจ้งเหตุ หรือปรึกษาขอความช่วยเหลืออยู่เสมอแม้ว่าจะไม่ได้เข้าเวร ทำให้ตำรวจมีเวลาส่วนตัวน้อยมาก และไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าตำรวจเข้าใจลักษณะงานของตนเอง แล้วปฏิบัติเช่นนั้นจนเกิดความเคยชิน และปรับตัวได้ในที่สุด ทำให้ภาวะอิสระจากงานไม่ค่อยมีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากนัก จึงไม่เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองได้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านของจริยธรรมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความซื่อสัตย์ และด้านความอดทนอดกลั้น แสดงว่า คุณภาพชีวิตด้านภาวะอิสระจากงานยังมีผลต่อองค์ประกอบย่อยของจริยธรรมในการทำงาน ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่า ในการทำงานควรจะมีช่วงเวลาที่ผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีเวลาส่วนตัวที่

แยกความกังวลจากงานออกไป เพื่อลดความเครียดและความกดดันจากการทำงาน เพราะความเครียดก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับจริยธรรมในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 (สมมติฐานย่อยที่ 5.1 - 5.4) สรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งจากการค้นคว้าของผู้วิจัย พบว่า ยังไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับจริยธรรมในการทำงานเลย ผู้วิจัยจึงค้นคว้างานวิจัยที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีหรืองานวิจัยที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกับตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาแทน ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้อยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว ได้แก่ วิเชียร รักการ (2522) ศรีัญญา ศรีโยธิน (2546) เทิร์พสตรา และคณะ (Terpstra et al, 1993) แมคคุดดี และ เพียร์รี (Mc Cuddy and Peery, 1996) โจนส์ (Jones, 1997) และยูเซฟ (Yousef, 2000) ทั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูง จะเป็นคนที่มีความอดทน มุ่งมั่นในการเอาชนะกับความยากลำบากโดยไม่ย่อท้อ พร้อมจะเผชิญกับปัญหาทุกอย่างและไม่ยอมแพ้ ซึ่งการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเผชิญกับปัญหา และสถานการณ์ที่ทำให้ต้องอดทน ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพการทำงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายและส่งผลเสียต่อสุขภาพ ภาระความรับผิดชอบที่หนัก ปริมาณงานมาก โดยที่ไม่มีอุปกรณ์และกำลังคนเพียงพอ ต้องปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างคู่กรณี ซึ่งยากที่จะตัดสินใจให้ถูกใจกันทั้งสองฝ่าย เมื่อตัดสินใจให้ฝ่ายหนึ่งถูก ฝ่ายที่ผิดก็ยอมไม่พอใจ จึงเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนได้ง่าย อีกทั้งยังได้รับแรงกดดันจากการถูกจับตามองและถูกโจมตีหรือวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ จากทุกฝ่ายในสังคม ทำดีก็แค่เสมอตัว ทำไม่ดีหรือผิดพลาดสักครั้งก็ถูกสาปแช่ง เกือบดั่ง นอกจากนี้ตำรวจยังได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความยากลำบากที่ตำรวจต้องเผชิญทั้งสิ้น ซึ่งตำรวจต้องหาทางต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้สามารถดำรงชีพต่อไปได้ จึงต้องใช้ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ และค่าครองชีพสูงขึ้นเช่นนี้ การมีจริยธรรมในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง ตำรวจต้องอดทน ไม่หวั่นไหวไปกับผลประโยชน์ยั่วใจต่าง ๆ จนใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ด้วยเหตุนี้ผลการวิจัยนี้จึงพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งแสดงว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงแล้ว ก็จะมีจริยธรรมในการทำงานสูงด้วย ดังนั้นองค์การตำรวจจึงควรให้ความสำคัญกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคให้มากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงเข้ามารับราชการตำรวจ และพัฒนาให้ตำรวจมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 (สมมติฐานย่อยที่ 6.1 – 6.9) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับนาคดล คำเต็ม (2545) ที่พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพโดยรวม และองค์ประกอบทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และโทมัส-ชาร์คสนาส (Thomas-Sharksnas, 2002) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างองค์ประกอบย่อยของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 (CORE) ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค เช่นเดียวกับแลบส์ และคณะ (Labs et al, 1998, quoted in Stoltz, 1998) ที่พบว่า ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคจะเป็นผู้ที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผลผลิตในการปฏิบัติงานสูง และผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับสูงจะสามารถสร้างรายได้ได้มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับต่ำ นอกจากนี้ฮาร์จู และ โบเลน (Harju and Bolen, 1998 อ้างถึงใน อาทิตา กลัปเพิ่มพูล, 2549, น. 44) ยังพบว่า ผู้ที่มองโลกในแง่ดีสูงจะมีสุขภาพดี ระดับคุณภาพชีวิตสูง และใช้วิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการกระทำ เปลี่ยนมุมมองปัญหาไปในทางบวก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทุกด้านยกเว้นด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า หากบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ก็จะช่วยเสริมและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจที่จะเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคต่าง ๆ ได้ ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับสูงก็จะมี ความ

เพียรพยายาม มุ่งมั่น และตั้งใจแน่วแน่ในการเอาชนะต่ออุปสรรค เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเช่นกัน

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคนั้น อาจเป็นเพราะตำรวจยอมรับกับการทำงานไม่เป็นเวลา เข้าใจลักษณะงานของตนเอง แล้วปฏิบัติจนกระทั่งเคยชินจึงปรับตัวได้ในที่สุด ทำให้ภาวะอิสระจากงานไม่ค่อยมีผลต่อความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากนัก นอกจากนี้อาจมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่น โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกด้าน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นจึงควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอย่างรีบด่วน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจ ดังนี้

1.1 ควรปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ เพื่อเพิ่มเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และสภาพเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูงขึ้นในปัจจุบัน โดยอาจแยกบัญชีเงินเดือนของข้าราชการตำรวจให้สูงกว่าข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ และใกล้เคียงกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน นอกจากนี้ควรมีค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลาเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เบี้ยเลี้ยงค่าเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้ เช่น การจัดสวัสดิการร้านค้าจำหน่ายสินค้าราคาถูก มอบทุนการศึกษา

ให้แก่บุตรีดาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือการจัดบริการด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น หรือการตรวจร่างกายประจำปี เป็นต้น

1.2 ควรกำหนดเส้นทางก้าวหน้าของสายงาน (Career Path) ให้กับตำรวจทุกสายการปฏิบัติงาน เพื่อให้ตำรวจไม่ต้องวิ่งเต้น แต่จะเลื่อนไหลไปตามเส้นทางของสายงานนั้น ๆ

1.3 ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานีตำรวจให้มีบรรยากาศน่าทำงาน ไม่แออัด และควรจัดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และยานพาหนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีเพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งานได้

1.4 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพของตำรวจตามความต้องการของบุคคล และตามความเหมาะสมขององค์การ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเอง

1.5 ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากการมีอคติ มีการร่วมมือ สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ควรจัดให้มีการปะสังสรรค์ เช่น การจัดงานรื่นเริงในบางโอกาส จัดนำเที่ยวเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ การแข่งขันกีฬา เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ให้ตำรวจมีโอกาสใกล้ชิดกัน พูดคุยสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย และเรียนรู้เข้าใจซึ่งกันและกันได้มากขึ้น

1.6 ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม เสมอภาค รับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และหากผู้ใดทำดีก็ควรมีการสนับสนุนพฤติกรรมนั้นต่อโดยการให้รางวัลหรือคำชมเชย แต่ถ้าผู้ใดฝ่าฝืนก็ควรลงโทษ

1.7 ควรจัดตารางเวร หรือตารางเวลาการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีเวลาพักผ่อนเพื่อคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

1.8 ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา ต้องมีความโปร่งใส ชัดเจน ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด

1.9 ควรสร้างค่านิยมด้านความภาคภูมิใจในความเป็นตำรวจ เช่น กำหนดให้มีเกณฑ์การให้รางวัลและการลงโทษที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งเสริมและยกย่องตำรวจที่มีความประพฤติดี โดยการมอบรางวัลตำรวจดีเด่นหรือการประกาศเกียรติคุณกับตำรวจที่ทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อสนับสนุนคนดีมีจริยธรรมในการทำงานและเป็นแบบอย่างให้ตำรวจผู้อื่นปฏิบัติตาม

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความอดทนอยู่ในระดับสูง และผลการวิจัยยังพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูงก็จะมีจริยธรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 องค์การควรสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน เช่น แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ฯลฯ เพื่อนำมาใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงเข้ามาทำงานในองค์การ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2.2 ควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อเสริมทักษะในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ควรชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมนี้ และจัดในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ อาจให้ฝึกปฏิบัติ โดยสร้างเป็นสถานการณ์จำลองสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน และพยายามทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้ความรู้ความสามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมา โดยการสนับสนุน หรือกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ เพราะตัวแปรเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องส่งเสริมให้อยู่ในระดับดีขึ้น หรืออย่างน้อยที่สุดไม่ให้ลดระดับลงต่ำกว่าเดิม

2. ขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้แนวคิดเดียวกันเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาในแต่ละหน่วยงาน หรือศึกษาเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการทหาร ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้น เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

4. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วย โดยอาจใช้การสังเกตเพื่อช่วยให้เกิดความเที่ยงตรงของข้อมูลมากขึ้น และตัดปัญหาการมีอคติในการตอบแบบสอบถาม และอาจศึกษาเพิ่มเติมอย่างละเอียดในเชิงลึก ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ควรประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบมีอิสระทางความคิดในการแก้ไขปัญหาได้มากขึ้น อันจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้อย่างละเอียดลึกซึ้งขึ้น และใกล้ความเป็นจริงที่สุด

5. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเข้ากันได้ของจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา และตามการรับรู้ของประชาชน เพื่อจะได้ทราบจริยธรรมที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจ

6. ควรทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน และมีการเปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการฝึกอบรมว่ามีผลต่อจริยธรรมในการทำงานหรือไม่ อย่างไร