

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคความเหนื่อยหน่าย
ในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการ
ปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*

ADVERSITY QUOTIENT, BURNOUT AND JOB PERFORMANCE OF POLICE
OFFICERS AT NARCOTICS SUPPRESSION BUREAU, ROYAL THAI POLICE

ญาณุตร์ ศิริทีปตานนท์, ทิพย์วัลย์ สุรินยา

Yanoot Siriteepatanon, Tippavan Surinya

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: yanoot.s@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน และระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ 2. ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานกับผลการปฏิบัติงาน 5. อิทธิพลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค และความเหนื่อยหน่ายที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด จำนวนทั้งสิ้น 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หาความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพ และอายุงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อนักโทษไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ 3. ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการ

*Received December 4, 2023; Revised January 27, 2024; Accepted January 30, 2024

ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ 4. อิทธิพลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายในงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงาน; ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค; ความเหนื่อยหน่ายในงาน; ข้าราชการตำรวจ; กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด

Abstract

This research aimed to study 1. The level of adversity quotient, the level of burnout, and the level of job performance of police officers. 2. The job performance of police officers is classified according to different personal factors. 3. The relationship between the adversity quotient and the job performance of police officers. 4. the relationship between burnout or job boredom and the job performance of police officers. 5. The influence of the adversity quotient, or burnout, on the job performance of police officers. The research was quantitative. The samples were police officers from the Narcotics Suppression Bureau, totaling 210 samples. The research tool was a questionnaire, and the data were analyzed using mean, frequency, percentage, standard deviation, One-way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings revealed that 1. Police officers with different genders, ages, and educational levels had different job performance results, and police officers with different statuses and lengths of service had no difference in job performance. 2. The adversity quotient regarding responsibility for problems was separate from the job performance of police officers. 3. Burnout was not related to the job performance 4. The influence of the adversity quotient and burnout affected the job performance of police officers.

Keywords: Job Performance; Adversity Quotient; Burnout; Police Officer; Narcotics Suppression Bureau Royal Thai Police

บทนำ

ปัจจุบันสภาพปัญหาอาชญากรรมในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น พบว่าอาชญากรรมในภาพรวมปี พ.ศ. 2564 มีการรับแจ้งคดีอาชญากรรมเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 46.4 ทำให้มีการจับกุมผู้ต้องหาในคดีอาชญากรรมเพิ่มขึ้นจากปี 2563 ถึงร้อยละ 46.1 ซึ่งเป็นการจับกุมในคดีผู้เสียหายอาชญากรรมมากที่สุด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) โดยปัญหาอาชญากรรมนั้นได้ส่งผลกระทบต่อสร้างความสูญหายทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ดังนั้นการสร้างความมั่นคงปลอดภัยและป้องกันอาชญากรรมจึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญโดยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 - 2564) ไว้เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานให้ส่วนราชการนำไปดำเนินงาน ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ในส่วนของการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมตำรวจมีอำนาจหน้าที่หลักในการดูแลความมั่นคงสาธารณะ รักษาความสงบเรียบร้อย และคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในสังคมมนุษย์ (ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด, 2558) กองบัญชาการปราบปรามอาชญากรรมใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองบัญชาการตำรวจปราบปรามอาชญากรรม เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจปราบปรามอาชญากรรม แต่ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นภายในองค์กรคือ การดูแลบุคลากรในองค์กร เนื่องจากปัจจุบันตำรวจในองค์กรประสบปัญหาและอุปสรรคในการบริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน งบประมาณที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ปริมาณงานที่มากเกินไป รวมถึงข้อจำกัดด้านระเบียบราชการ ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่ามีตำรวจหลายคนตัดสินใจลาออกจากองค์กร ด้วยเหตุผลว่าการทำงานในองค์กรไม่มีความก้าวหน้าและค่าตอบแทนต่ำ (กภาพลาภรณ์ พุทธิพุทธร, 2560) ทั้งนี้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนแต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรต้องให้ความสำคัญ จำเป็นต้องแก้ไขพัฒนาที่ตัวบุคลากรในองค์กรก่อนถึงจะสามารถไปให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนได้

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติงาน ที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลจากการปฏิบัติงานจากการประเมินการ

ปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดมาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2548) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) โดย Christina Maslach (1986) กล่าวว่า iva ความเหนื่อยหน่าย เป็นปัญหาที่มักเกิดกับการทำงานของบุคคลที่มีอาชีพให้บริการหลายอาชีพ โดยเฉพาะงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ความเหนื่อยหน่ายจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการทำงาน เนื่องจากมีทัศนคติทางลบต่องานและผู้ร่วมงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจในงาน หลีกเลียงการทำงาน หรืออาจลาออกจากงานได้ ส่วนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความฉลาดหรือเชาวน์ปัญญา เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลใน การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากซึ่งคิดค้น โดย Stoltz (1997) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของแต่ละ บุคคลประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ การควบคุมสถานการณ์ วิเคราะห์สาเหตุและความรับผิดชอบ การรับรู้ผลกระทบปัญหาและอุปสรรค และความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีลักษณะความสามารถแต่ละด้านแตกต่างกัน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความเหนื่อยหน่ายในงาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษาจากข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด โดยเลือกส่วนงานทั้งชุดปฏิบัติการพิเศษและส่วนอำนวยการ รวมถึงต้องทำงานแข่งขันกับเวลา อยู่ภายใต้ภาวะความกดดันเสมอ ซึ่งผล การศึกษาน่าจะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มี ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ไม่ย่อท้อต่อปัญหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน และระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
2. ศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงาน
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานกับผลการปฏิบัติงาน
5. ศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความเหนื่อยหน่ายที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ประกอบไปด้วย กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 1 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 3 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 4 กองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด และกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด จำนวนทั้งสิ้น 444 คน (กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด คำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 210 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค แบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน และ แบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงาน การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence: IOC) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00) และความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาช เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้ ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปแจก พร้อมอธิบายและทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามกลับคืนเพื่อมาตรวจสอบคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ อธิบายระดับการรับรู้และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานสำหรับ

ทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 65.71) อยู่ในช่วงอายุ 18-30 ปี (ร้อยละ 42.86) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 58.57) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.24) และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 42.86)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ผลการปฏิบัติงาน	
	r	Sig. (2-tailed)
ด้านการควบคุมสถานการณ์	.132	.057
ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา	.000	.996
ด้านผลกระทบ	.058	.404
ด้านความอดทน	.676**	.000
รวม	.063	.364

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) แสดงว่าถ้าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจะอยู่ในระดับสูง ในทางกลับกันถ้าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจะอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01) ขณะที่ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และด้านผลกระทบไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ

2. ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ความเหนื่อยหน่ายในงาน	ผลการปฏิบัติงาน	
	r	Sig. (2-tailed)
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	-.067	.330
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล	-.101	.356
ด้านความไร้ประสิทธิภาพ	-.032	.251
รวม	-.067	.312

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าความเหนื่อยหน่ายในงานของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจะอยู่ในระดับสูง ในทางกลับกันถ้าความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับต่ำผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจะอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นรายด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล และด้านความไร้ประสิทธิภาพ พบว่าความเหนื่อยหน่ายในงาน ทั้ง 3 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ

3. อิทธิพลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายในงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแสดงอิทธิพลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายในงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.003	.374		.007	.994
ด้านความอดทน (X ₄)	.674	.060	.621	11.242**	.000

R = .706, R² = .451 (45.1), Adjusted R² = .494, S.E = .433

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแสดงอิทธิพลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายในงานสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจได้ ร้อยละ 45.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจได้ (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ข้าราชการตำรวจเพศหญิง มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นเพศชายหรือเพศหญิง มีทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมจากการปลูกฝัง ความคาดหวัง และความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันมาก ทำให้มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมษานวลศรี (2564) เรื่อง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศหญิงมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 18 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86 ทั้งนี้เนื่องจากในแต่ละช่วงอายุที่ต่างกันั้น มีความรู้ ประสบการณ์แตกต่างกัน พิจารณาตามธรรมชาติของข้าราชการตำรวจ เมื่ออายุมากขึ้นจะมีความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายที่เสื่อมถอย ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ขาดการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการทำงาน เมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจวัยหนุ่มสาวมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่า แต่ขาดความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ยี่วาศรี (2563) เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า อายุของบุคลากรมีความแตกต่างกัน เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.57 รองลงมามีสถานภาพ คิดเป็นร้อยละ 36.19 จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีสถานภาพไม่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานภาพไม่ได้บ่งบอกถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตำรวจ รวมถึงสถานภาพมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจและผลการปฏิบัติงานของบุคคล บุคคลที่โสดจะมีความเป็นอิสระมากกว่าบุคคลที่แต่งงานแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะใช้เวลาน้อยกว่าบุคคลที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพันอื่น ๆ สอดคล้องกับ งานวิจัยของชนานต ฉางวัง (2554) เรื่อง ความไว้วางใจในองค์กร พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัด นครนายก พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน มีผลการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.24 ซึ่งข้าราชการตำรวจที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกันไป เพราะการศึกษาทำให้คนมีความรู้ความเข้าใจในสิ่ง ต่าง ๆ ช่วยให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อ ผลการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ยี่วาศรี (2563) เรื่อง ปัจจัย ส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรมีความแตกต่างกัน เป็นปัจจัยให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.43 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุงานไม่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจ นั้นไม่ได้มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน อายุงานหรือประสบการณ์การทำงาน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงวุฒิภาวะและความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ข้าราชการตำรวจที่มี ประสบการณ์การทำงานมากและข้าราชการตำรวจใหม่ ได้เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการ ทำงาน ซึ่งไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยต่างก็มีการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึง เป็นเหตุให้อายุการทำงานต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีวันท์ ลำพูล (2558) เรื่อง ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร บริษัทก่อสร้างหิรัญทรัพย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผล การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจ มีความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการควบคุมสถานการณ์ ไม่มี

ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น แล้วพยายามทำให้บรรลุตามที่คาดไว้ เนื่องจากลักษณะงาน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจึงต้องรู้วิธีการทำงานนั้นจนเสร็จให้ได้ และคอยควบคุมผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ การแสดงออกจึงต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรศนีย์ เปี่ยมคล้า (2554) เรื่อง ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรคของปลัดอำเภอ และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฝ่าฟันอุปสรรค ด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีความรับผิดชอบต่อปัญหาค่อนข้างน้อย เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคจะไม่ได้คิดว่าสาเหตุของปัญหาเกิดจากตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลพรรณ ชื่นประโยชน์ (2554) เรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก พบว่า ความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านผลกระทบ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากจุดเริ่มต้น และการเป็นเจ้าของปัญหา ด้านการแพร่กระจายของปัญหา และการยึดเยื้อของปัญหา พฤติกรรมองค์การเชิงบวกทั้งด้านสมรรถนะแห่งตน ด้านความหวัง ด้านการมองในแง่ดี และด้านการฟื้นคืนสภาพ นั่นคือบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคสูงเท่าใดจะมีความอดทน และความสามารถในการควบคุมต่อภาวะกดดันหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ ทำให้ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านผลกระทบ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลพรรณ ชื่นประโยชน์ (2554) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคทุกด้านมีความสัมพันธ์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก ผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญ

ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากความพยายามของข้าราชการตำรวจที่หาหนทาง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนถึงที่สุด และสามารถเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ถึงแม้จะรับรู้ถึงความยาวนานของปัญหา ก็พยายามเอาชนะเพื่อสามารถแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคที่เข้ามาขัดขวางความสำเร็จของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ จันทสิทธิ์ (2550) เรื่อง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

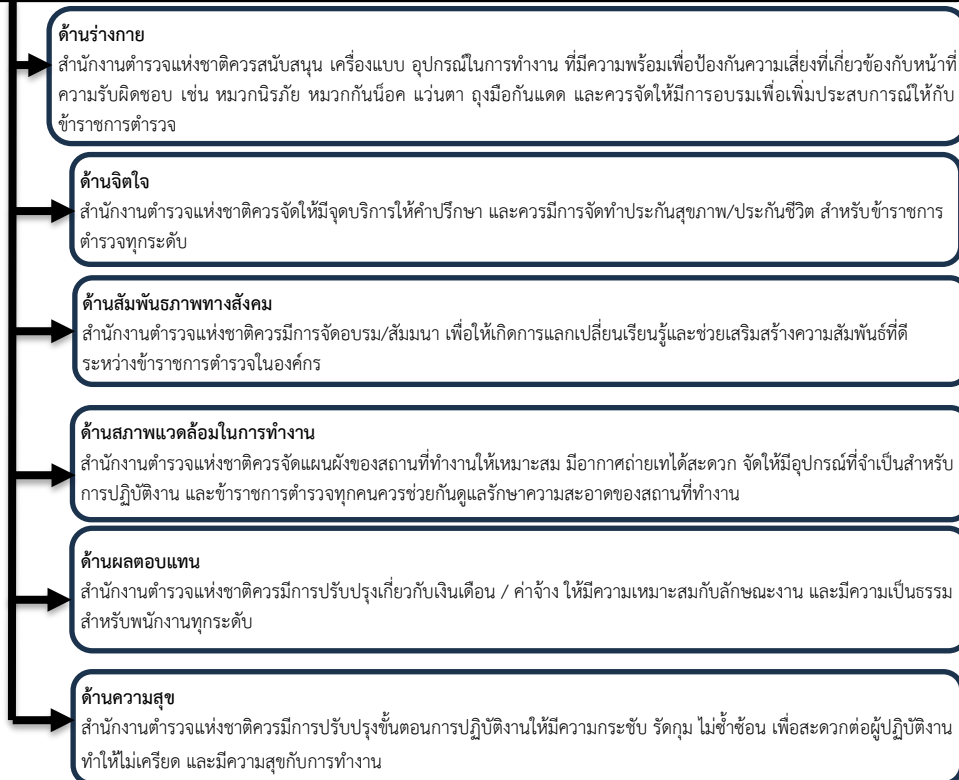
ส่วนที่ 3 ความเหนื่อยหน่ายในงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับสูง ความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีวิธีการผ่อนคลายความเครียด ความอ่อนล้าจากการทำงานเอง องค์กรไม่ได้มีส่วนร่วมในการผ่อนคลายทางอารมณ์ให้แก่ ข้าราชการตำรวจเท่าที่ควร เนื่องจากองค์กรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนด เพราะนั่นหมายถึง ผลการประเมินด้วยเช่นกัน ส่งผลให้ไม่ว่าข้าราชการตำรวจจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานระดับไหนผลการปฏิบัติงานก็อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณ์ท์ ลำพูล (2558) เรื่อง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกรบริษัทก่อสร้างหิรมิตรทรัพย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากความกดดันจากงานเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยความกดดันจากงานมีสาเหตุหลักมาจากการทำงานหนักและความขัดแย้งส่วนตัว ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็น ว่า ลักษณะงานนั้นต้องทำงานเป็นทีม แม้ข้าราชการตำรวจจะทำงานหนัก เครียด และได้รับแรงกดดันจากด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่เป็นลบกับงาน และส่งผลไปยังเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน เป็นเหตุให้ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความไร้ประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตำรวจ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากความเหนื่อยหน่ายเป็นภาวะความอ่อนเพลีย ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ จิตใจ หดงอ กำลัง หากข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกความเหนื่อยหน่ายแล้วจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยค่า มีทัศนคติในทางลบทั้งต่อตนเองและงานที่ได้รับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองกับงานที่มีความกดดัน เร่งรีบ หรือลักษณะงานที่มีความเครียดได้ โดยเฉพาะความเหนื่อยหน่ายในด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น หากเกิดขึ้นมาแล้ว จะยิ่งทำให้พนักงานรู้สึกหดหู่ และขาดแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก ความพยายามของข้าราชการตำรวจที่หาหนทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนถึงที่สุด และสามารถเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ถึงแม้จะรับรู้ถึงความยาวนานของปัญหา ก็พยายามเอาชนะเพื่อสามารถแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคที่เข้ามาขัดขวางความสำเร็จของตนได้ กำหนดได้เป็นความอดทนที่สามารถเอาชนะอุปสรรค และความยากลำบากได้ สอดคล้องกับ วิทยา นาควัชระ (2544) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อข้าราชการตำรวจคิดว่าตนเองมีความอดทนก็เปรียบเหมือนกับตนมีความกล้าหาญ เป็นผู้ชนะ มีเกียรติที่สามารถทนต่ออุปสรรค และความคับแค้นใจได้ เมื่อมีอุปสรรคเข้ามาทุกครั้งในชีวิตก็สามารถทนได้มากขึ้น สิ่งเหล่านี้ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจมีการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน อิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานนี้ได้ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่องฝึกฝนให้ข้าราชการตำรวจมีการเผชิญปัญหา และเรียนรู้การแก้ไขอุปสรรคด้วยตนเอง ถือเป็นการพัฒนาการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของข้าราชการตำรวจอีกทางหนึ่งด้วย และทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมของพนักงาน ด้านความอดทน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

องค์ความรู้จากการวิจัย

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

ด้านร่างกาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรสนับสนุน เครื่องแบบ อุปกรณ์ในการทำงาน ที่มีความพร้อมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น หมวกนิรภัย หมวกกันน็อก แว่นตา ถุงมือกันแดด และควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับข้าราชการตำรวจ

ด้านจิตใจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดให้มีจุดบริการให้คำปรึกษา และควรมีการจัดทำประกันสุขภาพ/ประกันชีวิต สำหรับข้าราชการตำรวจทุกระดับ

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการตำรวจในองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดแผนผังของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก จัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และข้าราชการตำรวจทุกคนควรช่วยกันดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน

ด้านผลตอบแทน สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับเงินเดือน - ค่าจ้าง ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีความเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ

ด้านความสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีความกระชับ รัดกุม ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ไม่เครียด และมีความสุขกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติดควรมอบหมายงานและ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำ และรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นข้าราชการตำรวจที่ได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมจึงจะสามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด และจะไม่รู้สึกไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน และไม่เกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ผลการปฏิบัติงานก็จะได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติดควรตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ไข ปรับปรุงร่วมกับแผนกที่เกี่ยวข้อง หรือจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในงานเพื่อให้เกิดมุมมองทัศนคติที่ดีต่องาน รวมถึงการจัดการกับภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เกิดขึ้นกับข้าราชการตำรวจ รวมทั้งส่งเสริมการเผชิญปัญหาเชิงบวกให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพของงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงาน และผลการปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มปัจจัยภายนอกเข้าไปในการศึกษา เช่น ความเครียด พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กำพลารณ์ พุฒิปุท. (2560). *ข่าวทีนิวส์ หนังสือยื่นลาออกก่อนเกษียณ 10 ปี*. สืบค้น 1 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.tnews.co.th/content/320900>.
- ขนาด ณรง. (2554). *ความไว้วางใจในองค์การพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนครนายก (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ ยี่วาศรี. (2561). *ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสังคมศาสตร์ บุรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 5(2), 307-320.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่: ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ทรงศนี เปียมคล้า. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำ เชี่ยวชาญและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวลพรรณ ชื่นประโยชน์. (2554). *ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีวันท์ ลำพูล. (2558). *ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกรบริษัทก่อสร้างมีทรัพย์แห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา นาควัชระ. (2557). *วิธีเลี้ยงลูกให้เก่งดีมีสุข IQ EQ MQ AQ*. กรุงเทพฯ: Good book.
- ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. (2558). *แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2557-2561)*. กรุงเทพฯ: กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2558). *ปัญหาเสียดิต*. สืบค้น 1 ธันวาคม 2566, จาก http://www.nsc.go.th/?page_id=2495.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานสภาพปัญหา
อาชญากรรมในประเทศไทย. สืบค้น 1 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.nesdc.go.th/main.php>.
- Maslach, C. (1986). *Burnout: The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Stoltz, P.G. (1997). *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*.
New York: United States of America.