

รูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต

Environmental Management Model within the Organization for Improving the Quality of Life of the Police in the Three Southern Border Provinces in the Future

(Received: October 21,2024 ; Revised: October 25,2024 ; Accepted: October 26,2024)

อัษฎพร ใจสุข¹ รัชดา บุญแก้ว² วิชิต เรืองแป้น³

Asadaporn Jaisuk¹ Rachada Boonkaew² Vichit Rangpan³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต โดยใช้เทคนิค EDFR ผู้เชี่ยวชาญ 24 คน ได้รับการคัดเลือกผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน ประเมินรูปแบบจำลอง และได้ทำการทดลองในสถานีตำรวจ 3 แห่ง คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 184 คน คัดเลือกโดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie and Morgan นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล t - test

จึงได้ผลที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับเนื้อหา ในด้านสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ ชีวภาพ คุณภาพชีวิต และคุณค่าประโยชน์การนำไปใช้ ได้แก่ ประเด็นการบริโภคอาหาร สภาพอาชีพ ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัย เครื่องนุ่งห่ม สถานที่พักผ่อน สวัสดิการและมนุษยชน สุขภาพ การศึกษา การพักผ่อน ความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน ความมั่นคงในการดำรงชีวิต และสิทธิทางการเมือง ผลการวิจัยในการทดลองเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นก่อนและหลังการทดลอง บ่งชี้ถึงการปรับปรุงที่สำคัญในมิติคุณภาพชีวิตต่างๆ รวมถึง การค้นพบที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกภายในองค์กรในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรและสังคมในวงกว้างจากการทดลองเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นก่อนและหลังการนำโมเดลมาใช้ผลปรากฏว่ามีแล้วดำเนินการแล้วมีผลทางสถิติมากขึ้นทุกประเด็นมีค่า $p < .01$ แสดงว่า โมเดลนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: รูปแบบ การจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร คุณภาพชีวิต ข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต

Abstract

The management of the environment within an organization is important to the development of resources for the organization. As highlighted in the study of this research. The purpose was to develop a model for environmental management within organizations to enhance the quality of life of police officers in the three southern border provinces in the future. Using the EDFR technique, 24 experts were selected through purposive sampling, Using 15 experts to evaluate the simulation model. and. An experiment was conducted in three police stations, with one being small and divided in the middle, and one large police station. A sample size of 184 was determined using Krejcie and Morgan's calculation formula. This result presented the results of the t-Test data analysis.

As a result, the results have a consistent relationship with the content. In the physical environment, Biology, quality of life, and value of use. These include issues of food consumption, occupational conditions, housing, safety, and clothing. Resting place Human rights and health, education, leisure, economic well-being, Environmental quality, Social environment, Equal social opportunities and participation stability in life and political rights

¹ ร.ต.อ., ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

² ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

³ รองศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

The results of the experiment involved a comparative analysis of opinions before and after Applying the model, the results show that once it had been implemented, it had more statistical results. Every type had a value of $p < 0.1$, showing that the model can be used.

Keywords: Organizational environmental management model, quality of life, future police officers in the three southern border provinces

บทนำ

รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งของบริหารงานองค์กร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร และบุคลากรยังเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงานและการบริหารองค์กร อันได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เงิน และการจัดการที่ดี ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน คือ การที่ทรัพยากรบุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนการพัฒนาขององค์กร หากปัญหานี้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางก็จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านรูปแบบการบริหารจัดการจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร¹ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ที่ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ เป็นต้น และสิ่งสำคัญก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้ อันจะช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลงเกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ²

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจใน 3 จังหวัดชายแดน ภาพรวมในปัจจุบันนั้นอยู่ในพื้นที่ควบคุมพิเศษ ไม่ว่าจะด้วยเรื่องของกฎหมายที่มาบังคับใช้อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นค่อนข้างที่จะมีปัญหาในมิติที่หลากหลายไม่ว่าเรื่อง

ความมั่นคงย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ของรัฐ บวกกับปริมาณงานที่มีมาก การสั่งงานสู่ผู้ปฏิบัติที่ซ้ำซ้อนซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่จะส่งผลกระทบต่อความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้โดยเฉพาะงานของตำรวจเป็นองค์กรที่บังคับใช้ และต้องปฏิบัติตามกฎหมายอาญาในการนำไปบังคับที่ใช้กันทุกภาคทุกจังหวัดในสังคมของประเทศไทย แต่ยกเว้นเฉพาะพื้นที่พิเศษการปฏิบัติหน้าที่ และการบริหารงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่มีความพิเศษที่แตกต่างจากข้าราชการตำรวจในจังหวัดอื่น ๆ ตรงที่มีมิติการทำงานของบริบทที่มีมิติหลากหลาย ทางด้านพหุสังคม วัฒนธรรม ศาสนา ทศนคติ ศรัทธาและความรู้สึกที่มีความเปราะบางในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชนในบริบทในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนใต้ ข้าราชการตำรวจที่มี ภูมิลำเนามาจากที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศเมื่ออยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ต้องเกิดการเรียนรู้ รับรู้วัฒนธรรมให้กลมกลืนกับบริบทใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ จะต้องให้ความสนใจ ตอบปัญหา ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งระยะเวลาในการแก้ไขปัญหา 3 จังหวัดชายแดนใต้ที่หาข้อสรุปหรือข้อยุติที่ไม่อาจกำหนดวันสิ้นสุดได้ อาจจะส่งผลกระทบต่อความเบื่อหน่าย อ่อนล้าหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ³

ด้วยปัจจัยหลากหลายมิติ และสภาพปัญหาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยเห็นความสำคัญ และทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร 3

จังหวัดชายแดนใต้ในอนาคต เพื่อข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประกอบการพิจารณาวางแผนแก้ไขปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตลอดจนปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายไปพร้อม ๆ กับการยกระดับพัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร 3 จังหวัดชายแดนใต้ และผู้ที่สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต เป็นการวิจัยอนาคต (Future Research) โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ดำเนินการวิจัยตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารและบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต โดยใช้เทคนิค EDFR จำนวน 24 คน

โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบประเมินโมเดล จำนวน 15 คน ซึ่งคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบประเมินโมเดลเพื่อจัดสรรกลุ่มคนที่เข้าร่วมในการวิจัยหรืออาศัยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิในวงการนั้น ๆ เสนอรายชื่อบุคคลรับการเลือกสรรให้เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การคัดเลือกนี้จำเป็นต้องพิจารณากันอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมจริง ๆ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคตรวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารจากสถานีตำรวจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตัวแทนจากภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับกิจการตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อมองค์กร ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคมตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต รวมถึงปัญหา และอุปสรรคในรูปแบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต

3. ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ 3 กลุ่ม คือ ขนาดเล็ก (ตำบลปะแต) อำเภอยะหา จังหวัดยะลา จำนวนตำรวจ 32 นาย ขนาดกลาง (อำเภอแม่ลาน) จำนวนประชากร 58 นาย และขนาดใหญ่ (อำเภอยี่งอ) จังหวัดนราธิวาส จำนวน 93 นายโดยใช้สูตรการคำนวณของเครจซี และมอร์แกน

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใน
อนาคต มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขั้นตอนวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ผู้
ศึกษาร่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและนำ
ข้อมูลที่ได้ไปให้ผู้ทรงทั้ง 3 คนตรวจสอบ ต่อจากนั้น
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาวิเคราะห์และ
สังเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือในรอบที่ 2 และรอบ
ที่ 3 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ทุกคนมารวมกันตัดทอนข้อความที่ซ้ำกันหรือตัด
ส่วนที่เกินไปจากการรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้
ออกได้ โดยการหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความ
ทั้งหมด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามรักษาถ้อยคำของผู้ให้
สัมภาษณ์ไว้ให้มากที่สุด การเขียนเป็นภาษาที่สั้น
กะทัดรัดพยายามรักษาความหมายเดิมของ
ผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด เขียนแนวโน้มนำเพียง
ประเด็นเดียวใน 1 ข้อ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้
ผู้เชี่ยวชาญเกิดความสับสนในประเด็นนั้นๆ

2. การคัดเลือกการกำหนดและเตรียมตัว
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การคัดเลือกการกำหนด และ
เตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเลือกตัวอย่าง
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 24
คน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ คือผู้เชี่ยวชาญ ที่ม
ีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในด้าน
รูปแบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านรูปแบบ
การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ในอนาคตและผู้เกี่ยวข้องกับ
รูปแบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายใน
องค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
ตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต โดย
ผู้วิจัยต้องติดตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว
อธิบายจุดมุ่งหมายและขั้นตอนการวิจัย เวลาที่ใช้
โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัยย้าถึง
ความจำเป็นและความสำคัญของผู้เชี่ยวชาญ
สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่ 1)

3. การทำ EDFR รอบที่ 2 และ 3 การทำ
EDFR รอบที่ 2 และ 3 เป็นการนำแบบสอบถามไป
สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน และนำ

แบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เพื่อทำ
การจำแนกข้อมูลหาฉันทมติ (Consensus) ใน
การทำ EDFR รอบที่ 2 และ 3 ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญ
แต่ละท่านจะได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ
(Statistical Feedbacks) เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม
โดยหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่า
พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของ
กลุ่มผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเองแล้วขอให้
ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่ แล้ว
ดำเนินการวาดรูปภาพอนาคต

4. การตรวจสอบรูปแบบการจัดการ
สิ่งแวดล้อมการประเมินรูปแบบโดยใช้
Connoisseurship เป็นการตรวจสอบรูปแบบการ
จัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนา
คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ในอนาคตโดยการทำสนทนากลุ่ม
อิงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เพื่อนำสู่การ
ดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมการรูปแบบการ
จัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนา
คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ในอนาคต

5. การลงนามโมเดลไปใช้ในสถานที่จริง
หลังจากการประเมินรูปแบบโดยใช้
Connoisseurship เมื่อได้โมเดลจึงนำไปทำการ
ทดลองใช้รูปแบบ ณ สถานีตำรวจ 3 แห่ง โดย
คัดเลือกจากสถานีระดับกลาง ได้แก่ 1) สถานี
ตำรวจภูธรตำบลปะแต อำเภอยะหา จังหวัดยะลา
2) สถานีตำรวจภูธร อำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี
และ 3) สถานีตำรวจภูธร อำเภอยิ่งง จังหวัด
นราธิวาส และผู้ตอบแบบสอบถามก่อนดำเนินการ
จำนวน 184 คน ได้มาจากการคำนวณจากสูตรเคร
ซี่ และมอร์แกน ต่อมานำโมเดลไปเผยแพร่เพื่อ
ปฏิบัติในหน่วยพื้นที่เป้าหมาย 3 แห่ง เป็น
ระยะเวลา 1 เดือน แล้วจึงนำมาประเมินหลัง
ดำเนินการอีกครั้งหนึ่ง

การนำผลการวิจัยไปใช้ หลังการประเมิน
รูปแบบโดยใช้ Connoisseurship แล้ว จึงนำ
โมเดลไปทำการทดลองใช้รูปแบบ ณ สถานีตำรวจ

จำนวน 3 สถานี 3 ขนาด ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามลำดับ ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรตำบลปะแต อำเภอยะหา จังหวัดยะลา สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี และสถานีตำรวจภูธรอำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส โดยกระบวนการทดลอง คือ ทำการทดลองโดยลงพื้นที่สถานีตำรวจทั้ง 3 สถานี และแจกแนวปฏิบัติที่จะทำการทดลองโดยใช้เวลาในการทำทดลองเป็นระยะเวลา 1 เดือน หลังครบกำหนดระยะเวลาแล้วจึงทำการเก็บข้อมูลหลังทดลอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแตกต่าง t-Test วิธีการนี้ใช้ t-test แบบ dependent ได้แก่สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for dependent Samples เป็นการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการวิเคราะห์ ดังนี้

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพด้านโภชนาการหลักในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอนาคต เลือกสรรร้านอาหารที่สะอาดและและมีระเบียบ ภาชนะอาหารจะต้องสะอาด ร้านอาหารควรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีสิ่งสกปรกเช่นขยะ ร้านอาหารโต๊ะเก้าอี้จะเป็นระเบียบสะอาด เนื่องจากระบบงานของตำรวจไม่มีเวลาที่แน่นอนเลยไม่มีเวลามาเอาใจใส่ตนเองในการดูแลเรื่องการบริหารโภชนาการเท่าที่ควร⁴

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านอาชีพในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจ 3

จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอนาคต ฝึกอบรมการใช้อาวุธและการปฏิบัติหน้าที่อย่างไรให้ปลอดภัย มีความรู้เฉพาะตัวในแต่ละชุมชน ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ให้โอกาสเรียนรู้รูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ หน่วยงานปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน มอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถมากขึ้นตามสายงาน เสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยเพราะสภาพหน้าที่ที่ต้องมีความเชื่อใจกัน คำนึงถึงความสมดุลชีวิตที่เรียนมา และรายได้มีความสมดุลกับชีวิตประจำวัน⁵

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ควรส่งเสริมการฝึกอาชีพให้แม่บ้านเพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเพิ่มรายได้ มีคู่มือแนะนำการบริการประชาชน รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีเวลาว่างเป็นของตัวเอง ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา ฝานั่งห้องมีภาพสวย ๆ และประทับใจ จัดดอกไม้บนโต๊ะทำงาน มีเครื่องดื่มว่างเช่นกาแฟ เนื่องจากงานเยาะงานนโยบายและข้อสั่งการที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนกำลังพลซึ่งแต่ละโรงพักก็มีกำลังพลไม่เท่ากันฉะนั้นงานก่อนเดียวที่สั่งตรงมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ทำตามรูปแบบและผลการปฏิบัติแบบเดียวกันหมด⁶

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัยในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ความสะอาดเรียบร้อยและธรรมชาติต้นไม้ที่ร่มรื่น พื้นที่จัดกิจกรรมเป็นลักษณะการครบวงจรสะอาดแข็งแรงมั่นคงไม่ทรุดโทรมรกร้าน ควรมีความสงบและความเป็นส่วนตัว ไม่ควรมีเหล็กจัด

เพื่อป้องกันไฟไหม้คนเข้าออกไม่ได้ จำกัดอาณาเขต และมีบริเวณที่ประหยัดและจำเป็น จัดพื้นที่เป็นสัดส่วนเพื่อการใช้สอย อาคารที่อยู่ควรมีการกำหนดระเบียบเพื่อความสวยงาม ควรจะเป็นบ้านอาคารเดียวกันมีบริเวณ มีรั้วกันเข้าออก ด้านด้านหน้าและด้านหลัง ขโมย เนื่องจาก มีจำนวนค่อนข้างไม่เพียงพอสำหรับบางโรงพักเนื่องจากแต่ละปีมีการรับจำนวนกำลังพลเพิ่มเติมเข้ามา⁷

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านหลักประกันสุขภาพในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอนาคต สร้างหลักประกันให้กับตนเองเพื่อเป็นส่วนเสริมเพิ่มเติมและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ควรจัดสวัสดิการประกันชีวิตหรือประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรในองค์กรทุกคน ผู้ให้หลักประกันต้องทำอย่างต่อเนื่องเข้าใจเข้าใจถึงเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ควรแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิการรักษาต่าง ๆ ควรให้การแนะนำการรักษาหรือตรวจสุขภาพทุก ๆ ปี แนะนำสิทธิการรักษาแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจว่ามีสิทธิการรักษามากน้อยเพียงใด⁸

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านเครื่องนุ่งห่มประเภทเครื่องแบบราชการในการทำงานรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ใส่สบายเพื่อให้สะดวกต่อการทำงาน มีอิสระในการแต่งกาย ชุดเสื้อยืดคอกลมสีขาวกางเกงสี kaki หรือสีเขียว ชุดดำเสื้อสีดำกางเกงสีดำ ชุดสุภาพทั่วไปแต่สุภาพ ชุดอิสระแต่งได้ด้วยตราสัญลักษณ์ของตำรวจ ชุดสีเสื้อสีขาวตราสัญลักษณ์ของตำรวจกางเกงสีทั่วไป เนื่องจากรอการจัดสรรตามงบประมาณที่จะแจกจ่ายให้กับกำลังพลในทุกส่วนแต่อาจจะเน้นซ้ำ⁹

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านสถานที่พักผ่อนในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอนาคต สร้างห้องสภากาแฟ จัดที่จอดรถเป็นสัดส่วน ภายในห้องจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยเนื่องจากตามวงรอบของแต่ละโรงพักโดยเฉพาะช่วงวันหยุดเทศกาลไม่มีโอกาสได้พักผ่อนต้องทำเทศกาลเพราะมีการสั่งเตรียมพร้อมและควรจัดเสริมรูปแบบภาพรวมจัดดูกิจกรรมนอกสถานที่⁶

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านสิทธิและมนุษยชนของข้าราชการตำรวจในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต การคำนึง เสรีภาพสื่อ การใช้กำลังเกินกว่าเหตุในเรื่องของความมั่นคงกฎหมายระหว่างประเทศ ให้ความรู้ช่องว่างของกฎหมาย ให้ความสำคัญกับบุคคลทั่วไป มีความเสมอในพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ เป็นมิตรและแก้ปัญหาให้กับประชาชน ส่งเสริมในเรื่องของจริยธรรมและศีลธรรม เนื่องจาก มีการเคารพบทบาทสิทธิตามสิทธิมนุษยชนการให้โอกาสทางเลือกได้โดยไม่มีอุปสรรค¹⁰

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านอนามัยและสาธารณสุขในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต มีการศึกษาที่ดี มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ การดำเนินชีวิตมีความสุข ครอบครัวลูกและเมียมีความสุข มีห้องพยาบาลและยาสามัญประจำปี มีความพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์ จัดหน่วยบริการเคลื่อนที่ให้บริการประชาชนที่ห่างไกล อาชีพมั่นคงเป็นคนมีพระคุณมากกว่าพระเดช สังคมเป็นที่ยอมรับ เป็นมิตรที่ดีกับประชาชน อารมณ์ดีมีศิลปะในการครองเรือนและปฏิบัติงาน¹¹

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านพัฒนาการบุคคล โดยผ่านการศึกษาฝึกอบรมในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอนาคต การอบรมทักษะการเป็นผู้นำผู้ตาม เปิดช่องทางเลือกในการเข้าศึกษาอบรมด้านอาชีพเสริมเมื่อว่างจากงานหลักหากมีความขยันก็อาจนำไปประกอบอาชีพเสริมได้ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีองค์ความรู้ในรอบด้าน การฝึกในด้านจิตวิทยาเนื่องจากจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสังคมยอมรับ สะอาดและสุภาพ สร้างความรักความสามัคคี รักศิลปะและดนตรี เนื่องจากการจัดสรรให้ความรู้อบรมทักษะตามรูปแบบงานของตำรวจแต่เพียงอย่างเดียว¹²

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านเวลาว่างที่สร้างสรรค์ในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอนาคต ซึ่งผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อีกหนึ่ง ย่อมมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนภารกิจให้ไปยังทิศทางที่พึงปรารถนาโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จต่อการดำเนินการขององค์กรโดยตรง เพราะทุก องค์กรประกอบไปด้วยบุคลากร

หลากหลาย จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ตลอดจนเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป “การใช้เวลาว่างหรือ Leisure” นั้นมีความ เป็นปรัชญา เป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม ประสบการณ์ของการใช้เวลาว่าง (Leisure Experience)อัน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต หรือ ความสุข นั้นไม่สามารถจับต้องได้นั้นธนาคาร (National Recreation and Park Association)จึง เป็น เครื่องมือ ในการ แปลความหมายจากนามธรรมไปสู่รูปธรรมซึ่งมองเห็นและจับต้องได้ด้วยรูปแบบของกิจกรรม¹³

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอนาคต จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภายในองค์กรจัดให้มีการทักษะศึกษาดูงานหรือศึกษาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้มีองค์ความรู้นำมาพัฒนาการทำอาชีพเสริม สร้างความรู้พิเศษและรับจ้างความต้องการตลาดต้อง และการอบรมรณรงค์เศรษฐกิจพอเพียงแนวทางการปฏิบัติกับชุมชน หาวิธีการวางแผนในการดำเนินชีวิตประจำวัน การวางแผนการสร้างฐานะในการปลูกผักสวนครัว ฝึกการเขียนโน้ตดนตรีเพื่อเพิ่มความรู้ ศึกษาการหาวัสดุเหลือใช้เอามาประดิษฐ์ใหม่ การศึกษาวิธีการทำขนมขาย ปฏิบัติและประพุดตามเศรษฐกิจพอเพียง ฝึกด้วยจิตใจการในการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เนื่องจากเกิดจากการบริหารจัดการของแต่ละบุคคลในการครองตนและการใช้ชีวิตทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมกรรมการบริโภคทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ก็จะใช้จ่ายไม่พอเพียงปัญหาหนี้สินตามมา¹⁴

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนา

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ชุมชนต้องรักษาระบบนิเวศป่าไม้และน้ำทางธรรมชาติโดยใช้ระบบกฎหมายเข้ามาควบคุมอย่างเข้มข้นให้มีผู้ลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและแม่น้ำลำคลองตามทรัพยากรธรรมชาติรวมถึงการช่วยเหลือสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติบริเวณที่ตั้งรอบๆองค์กรและสถานีดำรวจ คัดกรองบุคลากรทางไกลสิ่งเสพติดสร้างพันธุ์ที่หายากเพื่อพัฒนาการตลาด หมั่นรักษาไม้ยืนต้นและรักษาต้นน้ำ สร้างเครือข่ายการอนุรักษ์ธรรมชาติ สร้างคู่มือในการท่องเที่ยว จัดทำสวนสมุนไพรเพื่อเป็นยารักษา ส่งเสริมเยาวชนในพื้นที่เพื่อการสืบทอดทรัพยากร มีศูนย์การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชุมชนก้าวหน้า เนื่องจากของการจัดการสิ่งแวดล้อมสำหรับงานตำรวจปรากฏขึ้นน้อยมากเนื่องจากไม่ตรงกับระบบปฏิบัติในทางราชการ สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 31 ด้านการปลูกหญ้าแฝกและการอนุรักษ์พันธุ์กรรมพืช และเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม¹⁵

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต การนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างสังคมรอบด้านด้วยความเข้าใจ มีเพื่อนที่ดีเป็นที่ปรึกษาการดำเนินชีวิต ผูกพันแนวคิดที่ใช้เหตุผล เนื่องจากต้องการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมทางสังคมในระดับหนึ่งเช่นโครงการอนุรักษ์ธารน้ำการปลูกพืชเศรษฐกิจพอเพียงไว้ริมรั้ว การเข้าไปมีส่วนร่วมด้านเกษตรในชุมชนในโครงการชุมชนยั่งยืนเศรษฐกิจพอเพียง แต่โดยทั่วไปแล้ว

ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องอำนวยความสะดวกและงานให้บริการกับประชาชน¹⁶

คุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานแนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านโอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกันในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ทุกคนมีโอกาสทำผิดแต่สามารถได้รับโอกาสในการแก้ไข ให้ทุกคนเล่าถึงปัญหาของแต่ละคนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง มีจิตใจในการให้ความรู้ปรึกษาซึ่งกันและกัน ปฏิบัติทางธรรมทางศาสนา ผูกการออกกำลังกายด้วยกัน ผูกการสุจริตซื่อสัตย์และยุติธรรม เนื่องจากค่อนข้างจะเกิดขึ้นน้อยตามรูปแบบการปฏิบัติของงานตำรวจภาพลักษณ์ขององค์กร ส่วนใหญ่เป็นการให้บริการการมิติในเรื่องของการดูแลรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินของประชาชนเป็นหลัก คุณภาพของหน่วยงานหรือ องค์กรถือเป็นเรื่องประกอบสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานหรือ องค์กรประสบความสำเร็จและได้รับความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างจุดขาย ได้แก่ ชื่อเสียงและการบริหารภาพลักษณ์โดยเฉพาะภาพลักษณ์มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ถ้า หน่วยงานหรือองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและความร่วมมือสนับสนุนให้ประสบ ความสำเร็จในการดำเนินงาน ตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือ องค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีย่อมได้รับการต่อต้านและดูหมิ่นเกลียดชัง ภาพลักษณ์จึงเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงของหน่วยงานหรือองค์กร

17

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิตในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใน

อนาคต มีสายตรวจออกตรวจเมื่อได้รับแจ้ง การเสริมสร้างความปลอดภัย รัฐให้การศึกษาภาคบังคับทุกคน สิ่งสาธารณะทำให้อันตรายต่อมนุษย์ และจะต้องรับผิดชอบ หาวิธีการกำหนดนักการเมืองที่จะสร้างประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ การบริการบริการจะและเป็นความเสมอภาคสถานพยาบาลให้การดูแลและรักษาทุกคนขึ้น ทุกคนเป็นมนุษย์ที่มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออก เสถียรภาพความมั่นคงในการใช้ชีวิตเป็นปัจเจก เฉพาะบุคคลส่วนใหญ่แล้วก็เป็นสร้างหนี้สร้างสินในการเป็นปัจจัยในการใช้ชีวิตของตนเองและครอบครัว¹⁸

แนวโน้มและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคุณภาพชีวิตด้านสิทธิเสรีภาพทางการเมืองในการทำงานตามรูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต มีสิทธิในการเลือกโหวตเลือกแต่ละนโยบาย ทุกองค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบทางการเมือง เสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน มีจิตศรัทธาในการช่วยเหลือและบริการ

ประชาชน สร้างความดีและมีผลงานในหน้าที่การงาน ปฏิบัติตามหลักศาสนามีศีลธรรมและคุณธรรม สร้างความรักความสามัคคีในองค์กร โฆษณาประชาสัมพันธ์ให้มีความดีความชอบของสำนักงาน เปิดโอกาสให้ไปใช้สิทธิเสรีภาพในการไปใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญ^{19,20}

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้กับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่อื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม
2. ควรนำเสนองานวิจัยเป็นแนวทางกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจ ทั้งระดับภาค และระดับประเทศ
3. ควรนำเสนอผลการวิจัยต่อนักการเมือง ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติเพิ่มการเสนอแนะการช่วยเหลือในระดับนโยบายของภาครัฐบาลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. อุทัย หิรัญโต. (2553). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
2. Hackman, R. J. and Suttle, L. J. (1977). Improving Life at Work; Behavior Science Approach to Organizational Change. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.
3. ปราบพาล มีมงคล. (15 มกราคม 2567). รองผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า ภาค 9. (สัมภาษณ์).
4. มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์. (2559). พฤติกรรมการบริโภคอาหารของกลุ่มนักเรียนและนักศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิทยาการจัดการ. 3(1): 109-116.
5. พสนันต์ ปานเทศ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
6. เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
7. วัฒนา อัครวัฒนานพพงษ์. (2546). ทศนคติที่มีต่อการเลือกซื้อบ้านจัดสรรที่เป็นอยู่อาศัย ในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (พ.ศ. 2540-2544) ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพ महानคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
8. เสาวคนธ์ รัตนวิจิตรศิลป์. (2555). ระบบประกันสุขภาพ: องค์ประกอบและทางเลือก. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

9. มนธ ธิรัญญิก. (2565). การแต่งกายของประเทศสมาชิกอาเซียนและผลกระทบด้านวัฒนธรรมการแต่งกายในประเทศไทย.
กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
10. บรรเจิด สิงคะเนติ. (2562). หลักพื้นฐานสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
11. สิ้นศักดิ์ชนม์ อุ๋นพรมมี. (2556). พัฒนาการสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพ. นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
12. อารณ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
13. วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว. (2558). การพัฒนาเว็บไซต์สารสนเทศงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารคณะพลศึกษา. (18)1: 256-267 .
14. พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). ธรรมานุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
15. ธนชัย มะธิปิไชย. (2550). การดำเนินงานโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
16. สิริรัฐ แสงดารา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
17. อุษา งามมีศรี. (2552). การศึกษาภาพลักษณ์ของโรงเรียนเอกชน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
18. โชติกา นามบุญเรือง. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจ ภูธรจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
19. วิศิษฐ์ มะอักษร. (2550). การพัฒนาบทบาทของตำรวจในการป้องกันอาชญากรรมเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
20. ทวีศักดิ์ ตูจินดา. (2554). บทบาทของรัฐสภาไทยในการควบคุมธรรมาภิบาลของตำรวจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.