

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขของคนทุกภาคส่วนในสังคม โดยมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคน ให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ให้เกิดสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลปัจจุบันมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาการบริหารประเทศ และคุณภาพชีวิตในการดำรงอยู่ของคนไทยอย่างมีความสุขและยั่งยืน เน้นการพัฒนาคน เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม เห็นได้ชัดเจนว่าใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของทุกภาคส่วนที่ จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานของไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดี ทั้งร่างกาย จิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 4 ฉบับดังกล่าว เป็นผลให้สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) หน่วยงานกลางบริหารงานบุคคล ภาครัฐได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการขึ้น วัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในส่วนราชการ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักสมรรถนะและพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการ เผยแพร่ไปทุกส่วนราชการ อีกทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการ

ตรวจสอบการบริหารกำลังคนประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) คุณภาพชีวิตหรือความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, หน้า 2)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทำงาน การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น เนื่องมาจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้เขาเหล่านั้นสามารถทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้ตลอดไป นอกจากนี้ ยังมีความเชื่อว่าความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ที่เกิดจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือสถานะใด ๆ ก็ตาม ดังนั้นในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงได้ออกแบบโปรแกรมพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่การสร้างการแข่งขันในการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน และช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพยังประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร โดยส่วนรวมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ (Walton, 1975, p.8)

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจได้รับรายได้จากการปฏิบัติราชการไม่เพียงพอต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงขึ้นในปัจจุบัน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปได้น้อย ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมากกว่างานด้านฝ่ายอำนวยการการปฏิบัติงานมีความเสี่ยงสูง ขาดความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว โอกาสก้าวหน้าในงานมักจะขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ การแต่งตั้งโยกย้ายไม่คำนึงถึงระบบอาวุโส ปัญหาดังกล่าวส่งผลทำให้ข้าราชการตำรวจขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ (นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544, หน้า 99)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตำรวจในการที่จะให้มีมาตรฐานในการ

ดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เห็นได้จากแผนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555 – 2564 ที่มุ่งแนวทางการดำเนินงานที่จะพัฒนาค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะคุณภาพของงานรวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในแต่ละด้านได้อย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม เพียงพอ เหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่และความเสี่ยงภัย ตลอดจนจนพัฒนาการของสวัสดิการในรูปแบบใหม่ตามศักยภาพของหน่วยงานสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ (แผนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564, หน้า 4) ปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาว่า ถ้าจะให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีความสุขไม่ขาดงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ด้านใดบ้าง พบว่า ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ในหลาย ๆ ด้าน เช่นความผูกพันต่อองค์กร (Chalofsky, 2003, p. 52 ; Ghiselli & Brown, 1965, p. 339 ; Lewin, 1981, p. 47) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Lee & Brand, 2005, pp. 329-332 ; Meir, Tziner, & Glazner, 1997, pp. 343-353) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Kerce & Kewley, 1993, p. 188) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการได้พัฒนาความสามารถ (Casio, 2003, p. 24) เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน รวมทั้งดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

คำถามของการวิจัย

คำถามของการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุมอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนครตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อทราบถึงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อทราบถึงแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้รวบรวมค้นคว้าเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เคยศึกษาไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อใช้ในการศึกษากับกลุ่มประชากรตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล แบ่งเป็นดังนี้

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุราชการ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 ระดับชั้นยศ
- 1.1.5 สถานภาพสมรส
- 1.1.6 ฝ่าย

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กอังกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยดังนี้

- 1.2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 1.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- 1.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.2.5 การบูรณาการทางสังคม
- 1.2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 1.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 1.2.8 การปฏิบัติงานในสังคม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

พื้นที่การศึกษาครั้งนี้เฉพาะหน่วยงานในสังกัด กอังกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร หน่วยงานนี้ประกอบด้วยฝ่ายงานดังต่อไปนี้

- 2.1 ฝ่ายอำนวยการ
- 2.2 ฝ่ายสนับสนุน
- 2.3 ฝ่ายปฏิบัติการ

3. ขอบเขตด้านประชากร

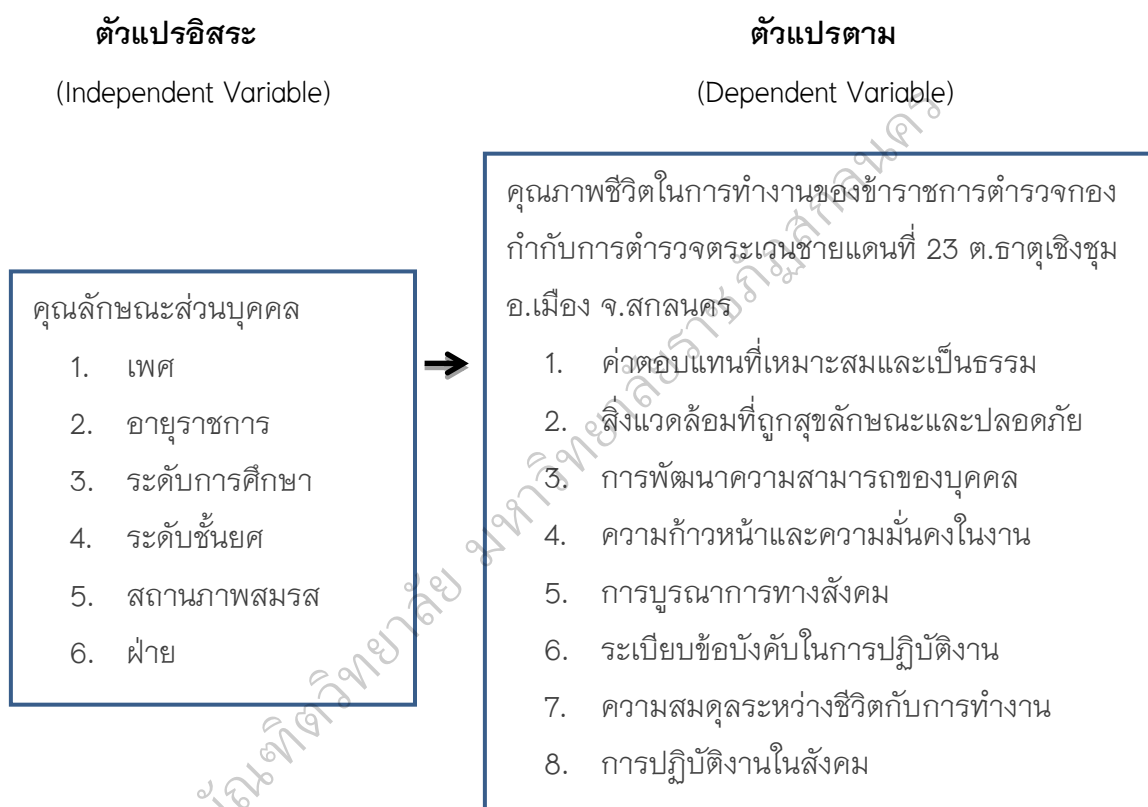
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายปฏิบัติการจำนวนทั้งหมด 1,102 คนโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มประชากร โดยเทียบตารางสัดส่วนของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–610) จำนวน 291ราย

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ระยะเวลาช่วงเดือนพฤษภาคม 2559 ถึง เดือนกรกฎาคม 2559

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ได้ดังนี้
 สหหมาย มั่งคั่ง (2549, หน้า 11) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง
 - 1.2 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

เข้ารับราชการ ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ดังนี้ ช่วง 1-10 ปี ช่วง 11-20 ปี ช่วง 21-30 ปี ช่วง 31 ปี ขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ระดับชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร มี 2 ชั้น

1) ระดับชั้นประทวนและ 2) ระดับชั้นสัญญาบัตร

1) ระดับชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ ลิบตำรวจตรีขึ้นไปจนถึง ดาบตำรวจ

2) ระดับชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปจนถึง พลตำรวจเอก

1.5 สถานภาพสมรสหมายถึง สถานภาพการสมรสของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ โสดสมรสแยกกันอยู่หม้าย/หย่าร้าง

1.6 ฝ่าย หมายถึง หมอตรวจ หรือ สังกัดที่ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร อยู่ปฏิบัติหน้าที่แบ่งออก 3กลุ่ม ดังนี้ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายปฏิบัติการ

2. คุณภาพชีวิตการในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร หมายถึง ความคิดเห็นในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าได้จำแนกไว้ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การรับค่าจ้างที่เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่ง และสภาพการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งสอดคล้องกับความเจริญของเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย หมายถึง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความคล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและนำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับตำแหน่งงานที่มั่นคง และมีความก้าวหน้าของการเลื่อนตำแหน่ง พร้อมทั้งสวัสดิการที่ดี

2.5 บุรณาการทางสังคม หมายถึง มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผู้ร่วมงานการร่วมกันทำหน้าที่ การทำงานที่เป็นมิตรมีการช่วยเหลือเกื้อกูล ประสานซึ่งกันและกันกลมกลืนเข้าเป็นหนึ่งอันเดียวกัน และการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามนโยบาย และระเบียบการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนบรรทัดฐาน มีความเสมอภาคตามสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นอิสระในความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2.8 การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน ซึ่งสังคมและชุมชนจะเห็นคุณค่าและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอมือทอง จังหวัดสกลนคร