

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจ  
ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง

ร.ต.อ.จักรกฤษ จงกลกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

**The Quality of Work Life of the Southern Part Police  
in the Intelligence Operations**



**Pol.Capt. Chakkrit Chongkonkit**

**A Thesis Submitted in Partial Fullfilment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
Department of Public Administration  
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2010**

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือจากบุคคลหลายท่าน เป็นการยากยิ่งที่จะกล่าวถึงท่านทั้งหลายได้ครบถ้วนในหน้ากระดาษนี้

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของ อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำและตรวจแก้วิทยานิพนธ์หลายครั้ง ขอขอบคุณคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น อันเป็นประโยชน์และช่วยกันให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการศึกษาวิจัย

ร.ต.อ.จักรกฤษ จงกลกิจ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๙
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	8
1.4 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	8
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ประวัติของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล.....	12
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life).....	23
2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life).....	26
2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง (Risk).....	33
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	41
3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	41
3.2 ลักษณะประชากรที่ศึกษา.....	42
3.3 วิธีการกำหนดประชากรเป้าหมาย.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4. ผลการศึกษา.....	45
5. สรุปและข้อเสนอแนะ.....	81
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	83
5.2 การอภิปรายผล.....	88
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	95
ภาพผนวก.....	102
ประวัติผู้เขียน.....	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามเพศ.....	45
4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามสถานภาพ.....	46
4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามอายุ.....	46
4.4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
4.5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	47
4.6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามรายได้.....	48
4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม.....	48
4.8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามการย้ายภูมิลำเนามาจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี.....	49
4.9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามครอบครัวอยู่ในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี.....	50
4.10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานตามจังหวัดต่างๆ.....	50
4.11 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน.....	51
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างโดยภาพรวม.....	52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนก ตามมิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง.....	53
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนก ตามมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ.....	54
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนก ตามมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน.....	55
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนก ตามมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	57
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนก ตามมิติด้านความท้าทายในงาน.....	58
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนก ตามมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน.....	59
4.19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ งานด้านข่าวกรองซึ่งอยู่ในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่แตก ต่างกัน.....	60
4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม.....	61
4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัว อย่างมีประสิทธิภาพ.....	62
4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	63
4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านความท้าทายในงาน.....	64

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในและนอกพื้นที่จังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี	65
4.25 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีเพศแตกต่างกัน	66
4.26 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพแตกต่างกัน	67
4.27 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน	69
4.28 เปรียบเทียบรายกลุ่มจำแนกตามอายุ ในด้านที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	70
4.29 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	71
4.30 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	73
4.31 เปรียบเทียบรายกลุ่มจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	74
4.32 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีรายได้แตกต่างกัน	75
4.33 เปรียบเทียบรายกลุ่มจำแนกตามรายได้ ในด้านที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	76
4.34 เปรียบเทียบรายกลุ่มจำแนกตามรายได้ ในด้านที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	77
4.35 ความถี่และร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง	79



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างองค์กร.....	22
3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	41

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง
ชื่อผู้เขียน	ร.ต.อ.จักรกฤษ จงกลกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการคือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง จำแนกตามพื้นที่ความเสี่ยง ภูมิลำเนา และ คุณลักษณะส่วนบุคคล สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำนวนทั้งสิ้น 148 นาย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ คำนวณหาความถี่ร้อยละ (Percentage) คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกลุ่ม 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ “ที” (t-test) ใช้ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกลุ่ม 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance (ANOVA) ) และเมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลังตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe’s Method)

### ผลการวิจัยพบว่า :

1. ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าอยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกนั้นอีก 5 มิติ มีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าว -

กรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

2. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ และมิติด้านความท้าทายในงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมี เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติ - งาน รายได้ ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่พบความแตกต่างด้านสถานภาพ และระดับการศึกษา

<b>Thesis Title</b>	The Quality of Work Life of the Southern Part Police in the Intelligence Operations.
<b>Author</b>	Pol.Capt. Chakkrit Chongkonkit
<b>Thesis Advisor</b>	Dr. Chumnan Piyawanichpong
<b>Department</b>	Public Administration
<b>Academic Year</b>	2010

### ABSTRACT

This research is focusing on The quality of work life of the southern part police in the intelligence operations. There are two basic purposes for this research. The first one is to learn and to understand the level of the quality of their work life in southern area intelligence operations. Another one is to compare the southern part police opinions about the quality of work life in the intelligence operations which are categorized into risk of the area, hometown and personal characteristics. The population used in this research are the 148 southern part police in the intelligence operations. Information have gathered information by the likert scale survey. Then, the information is analyzed into finding percentage, mean, and standard deviation. The T-test is used to evaluate the differences in means between two groups and the F-test is used to test for differences among sample variance more than three groups. The one-way analysis of variance (ANOVA) indicated that the mean has a statistical important among the differences. And the two groups of mean will be compared by Scheffe's Method later.

#### **Results of the Research found out :**

1. That police in the intelligence operations in the southern most part in general have a high level of quality of work life. When considering in detail, there appears aspect with very high quality of work life : good physical health, high quality integration. Another 5 aspects appear as high quality of work life for police investigation occupation.

2. In general, varying degrees of exposure to risk result in varying level of quality of work life for the police officers in the intelligence operations. Considering all aspects, this research found out that police officers in the intelligence operations being exposed to various

levels of risk will assess the prospect of good physical health, high quality integration, the right to take decisions. And challenging job opportunity at the level of 0.05

3. The police officers in the intelligence operations that have a different hometown are having the same quality of life when taking the operation.

4. The police officers in the intelligence operations that have a difference in gender, age, seniority, income, will assess the difference in quality of work life out the level of 0.05. But there is no difference in quality of work life assessed of different marital status, or educational background.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรในการบริหารเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการบริหารองค์การ อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการนั้น ในการบริหารทรัพยากรดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์กัน แต่ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดและบริหารด้วยความยากลำบากที่สุด คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ ดังนั้นการบริหาร นอกจากจะบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความคิด สภาพจิตใจของบุคลากรที่ทำงานอีกด้วย เพราะแต่ละบุคคลต่างความคิดต่างจิตต่างใจกัน จึงทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารเพื่อที่จะให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เสนาะ ดิยาวี (2545: 2-3) กล่าวว่า การสร้างความสำเร็จเปรียบโดยอาศัยคนนั้นองค์การจะต้องถือว่าคนเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่ต้องบำรุงรักษาและดูแลอย่างดี โดยถือเกณฑ์ 4 ประการคือ

1. คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า คนที่เป็นคุณค่าขององค์การจะต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and effectiveness)

2. คนเป็นทรัพยากรที่หายาก ดังจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จมักจะจ้างคนที่มีความรู้ มีทักษะและมีความสามารถสูงสุด และขณะเดียวกันก็มีการอบรมพัฒนาให้เก่งยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา คนที่มีความรู้ความสามารถเท่ากับคนอื่นเป็นสิ่งที่หาได้ง่าย แต่คนที่เก่งกว่า มีความรู้มากกว่า และมีความสามารถเหนือกว่าคนอื่นเป็นสิ่งที่หาได้ยาก เพราะฉะนั้นองค์การจึงถือว่า การอบรมพัฒนาบุคลากรขององค์การเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งเพื่อสร้างความสำเร็จ

3. คนเป็นทรัพยากรที่ยากจะเลียนแบบ หมายความว่า คนที่ทำงานอยู่ในองค์การของเรา มีความรู้ ทักษะ และความสามารถไม่เหมือนคนที่ทำงานอยู่ในองค์การอื่น มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคนในองค์การอื่นและคนอื่นไม่อาจเลียนแบบหรือยากที่องค์กรอื่นจะทำตามได้

4. คนเป็นทรัพยากรที่มีระเบียบ หมายความว่า สามารถดึงเอาความรู้ความฉลาดของแต่ละคนนำออกมาใช้กับงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ว่าจะป็นงานใด ๆ ก็ตาม

การบริหารองค์การในปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และบริหารจัดการได้ยากที่สุด ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการเพื่อให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนให้อยู่กับองค์การนานที่สุดและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

การวิจัยครั้งนี้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง อันเป็นที่ทราบกันว่าพื้นที่ในความรับผิดชอบของกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองบัญชาการตำรวจสันติบาลนั้น นับแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบัน พื้นที่ภาคใต้บางส่วนนั้นเกิดปัญหาความไม่สงบขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่เหตุการณ์ในวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา สถานการณ์ความรุนแรงก็มีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น (สุรชาติ บำรุงสุข, 2547: 21) ผลของการก่อการร้ายในพื้นที่ขยายตัวไป ทั้งยังส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ เหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังไม่มีทีท่าว่าจะสงบลงง่ายๆ หลังจากเวลาผ่านไปถึง 5 ปี กับอีก 8 เดือน ถ้านับจากสถิติของศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ในระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 จนถึงสิ้นเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2552 ได้มีเหตุการณ์ร้ายในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส เกิดขึ้นประมาณ 9,232 ครั้ง ผลของเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้มีผู้เสียชีวิตประมาณ 3,611 ราย มีผู้ได้รับบาดเจ็บประมาณ 6,073 ราย กล่าวโดยภาพรวม สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ทำให้มีผู้ได้รับผลกระทบเป็นเหยื่อของความรุนแรงทั้งเสียชีวิตและบาดเจ็บสูงถึงประมาณ 9,684 ราย ผลกระทบในแง่ของสูญเสียต่อมนุษย์และสังคมน่าจะสูงมากกว่านี้ กล่าวคือถ้าจะประมาณจำนวนบุคคลที่อยู่ในครอบครัวของผู้เป็นเหยื่อของเหตุการณ์ความรุนแรงดังกล่าวจะสูงมากถึงประมาณ 48,000-50,000 คน ดังนั้น เหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้จึงมีผลกระทบต่อความรู้สึกของประชาชนทั่วไปในพื้นที่มาก ซึ่งจะเห็นได้จากการสำรวจความคิดเห็นประชาชนในจังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส รวมทั้ง 4 อำเภอของจังหวัดสงขลาจำนวน 2,000 คน โดยสถานวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (CSCC) ระหว่างวันที่ 1-29 มิถุนายน 2552 นั้น เมื่อประเมินโดยภาพรวมความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐในการแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คนส่วนมากจึงมีความรู้สึกกลาง ๆ ร้อยละ 39.21 ส่วนอีกร้อยละ 34.10 บอกว่าไม่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเพียงแค่ร้อยละ 26.49 เท่านั้นที่พอใจ เห็นด้วยหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นในภาคใต้ มีนักวิชาให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า การประสานงานจะเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความเร่งด่วนอย่างมาก เพราะการประสานงานจะทำให้เกิด

เอกภาพและการบูรณาการของกำลังอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการประสานงานในทางยุทธการ เรื่องของงานพัฒนาและการช่วยเหลือประชาชน การประสานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานข่าวกรอง และรวมถึงการประสานในเรื่องของการต่อต้านการก่อการร้าย เป็นต้น นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ภาคใต้ของไทยอาจจะต้องมีความละเอียดอ่อนในการคิดและการบริหารและจัดการ ปัญหาความมั่นคงมากขึ้น ซึ่งเรื่องเหล่านี้ ควรให้ความสนใจกับเรื่องของ “งานข่าว” ให้มากขึ้น ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องตอบให้ได้ว่าปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นในภาคใต้นั้นเนื่องจากเหตุใด ดังนั้นคำถามที่สำคัญในเรื่องเช่นนี้ก็คือ จะทำอย่างไรให้งานข่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั่นเอง (สุรชาติ บำรุงสุข, 2547: 22 - 52)

ปัญหาภาคใต้ในอีกด้านหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความอ่อนด้อยของระบบบริหารจัดการ ที่ไม่ใช่แค่เพียงในเรื่องของงานความมั่นคงเท่านั้น หากแต่เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการบริหารจัดการทั้งระบบอีกด้วย หากพิจารณาปัญหาภาคใต้ จะเห็นได้ว่า ปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นสาเหตุหนึ่ง (สุรชาติ บำรุงสุข, 2547: 59 - 63) บางครั้งการกำหนดนโยบายโครงการต่าง ๆ จากส่วนกลาง ซึ่งต้องการให้มีผลครอบคลุมทั่วประเทศ ไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือมีกิจกรรมการปฏิบัติในบางกรณีในระดับพื้นที่ซึ่งไม่สอดคล้อง หรือขัดแย้ง (กิตติ รัตนฉายา, 2536: 42 - 43) การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้จึงเป็นเรื่องที่ยากลำบากมาก ในการรับนโยบายของรัฐบาล แล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่มุ่งหวังไว้ เนื่องจากเหตุการณ์ไม่สงบเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และไม่มีทีท่าว่าจะหยุดลง มีการฆ่ากันตายทุกวัน มีการวางระเบิดและลอบวางเพลิง แม้ทางราชการจะใช้มาตรการรุนแรงด้วยการส่งกำลังทหารและตำรวจจำนวนมากลงไปปราบปรามและให้ความคุ้มครองแก่ประชาชน รวมทั้งการประกาศกฎอัยการศึก หรือยกเลิกกฎอัยการศึกโดยมีกฎหมายให้อำนาจแก่รัฐบาลอย่างเต็มที่ ในชื่อว่า พระราชกำหนดบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินขึ้นแทนก็ตาม เหตุการณ์ความไม่สงบก็ยังไม่คลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้นแต่อย่างใด (ประสงค์ สุนศิริ, 2548: 103) ฝ่ายรัฐมักจะมี ความเสียเปรียบในเชิงยุทธวิธีท่ามกลางสงครามกองโจรหรือการก่อความไม่สงบ ทั้งนี้เพราะกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบจะอยู่ท่ามกลางประชาชนและมีเสรีต่อการเลือกปฏิบัติแก่เป้าหมาย เป็นฝ่ายเลือกภูมิประเทศที่ตนเองสามารถหลบหลีกได้ทันทั่วทั้งที่หรือสลายตัวปะปนอยู่ในพื้นที่ สามารถเลือกปฏิบัติการได้ตามความพอใจ รวมถึงความร่วมมือที่จะได้รับจากประชาชนในพื้นที่ ทั้งมีความสามารถและโอกาสอันดีในการซุ่มโจมตีหรือลอบสังหารเจ้าหน้าที่ หรือหลบหนีได้อย่างปลอดภัย เพราะเป็นพื้นที่ที่ตนรู้จักดีกว่า หรือคุ้นเคยกว่าเจ้าหน้าที่ ในขณะที่เจ้าหน้าที่รัฐมักปฏิบัติการในลักษณะแข็งกระด้างในเชิงยุทธวิธี ได้รับความสนับสนุนร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่น้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย (ประสงค์ สุนศิริ, 2548: 145 - 146) และอีกเหตุผลที่สำคัญก็คือ



ความไม่เข้าใจต่อสถานการณ์ที่เป็นจริง การขาดองค์ความรู้และมักทำงานตามความเชื่อหรือใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก มีการทำงานในขณะที่ขวัญและกำลังใจอ่อนแอ ไม่มีจิตใจรุกปรต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปรามจึงต้องทบทวนการพัฒนา กำลังพลและการจัดกำลังให้สอดคล้องกับภาวะสงครามกองโจรหรือการก่อความไม่สงบในปัจจุบัน

ตามข้างต้นที่ได้กล่าวมานั้น ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า งานการข่าวกรองถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และด้วยประการนี้เอง กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 9 อันประกอบด้วยจังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล จังหวัดตรัง และจังหวัดพัทลุง และในเขตพื้นที่ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันประกอบด้วยจังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และ จังหวัดนราธิวาส (ประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง การกำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจการ รับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการ ประกาศ ณ วันที่ 7 กันยายน 2552) มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านการข่าวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อ ความมั่นคงของประเทศในเขตอำนาจการรับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับงานดำเนินกรรมวิธีข่าว กรอง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ มอบหมาย (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการร่วมแก้ไขปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้น

สภาพปัญหานับจากอดีตถึงปัจจุบัน มาตรการด้านการข่าวทั้งในเชิงลึกและการต่อต้าน ข่าวกรองยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่เท่าที่ควร ดังเช่น พล.ท.สุรพล เพื่อนอัยกา วิทยากรวิจารย์แนวทางดับไฟใต้ โดยมองปัญหาภาคใต้ ว่าสิ่งหนึ่งที่ไม่ค่อยได้ทำกัน คือ การข่าว ทางลึก ซึ่งต้องสามารถที่จะเข้าถึงระดับแกนนำ ดังนั้น ปัญหาวันนี้ คือ งานข่าวในพื้นที่เอง ที่ทำเชิง ลึกไม่ได้ การใช้ตำรวจในพื้นที่นั้น ทำได้แต่เพียงตามเหตุการณ์เท่านั้น งานข่าวต้องมีการติดตาม อย่างใกล้ชิด ค่อย ๆ เก็บรวบรวมหลักฐานทีละน้อย สะกอลอยติดตามแกนนำ ปลอมตัว แฝงเข้าไป อย่างใกล้ชิด โดย พล.ท.สุรพลฯ ยกตัวอย่าง เคจีบี (หน่วยข่าวกรองรัสเซีย) ว่าเหตุที่เคจีบีต้องมี เจ้าหน้าที่เป็นคนอเมริกัน เพราะเขารู้ว่าต้องใช้งานใคร และถ้าทำได้หลักฐานก็จะมีน้ำหนักมาก นำไปขยายผลถึงตัวแกนนำได้ แต่สำหรับในประเทศไทยนั้นคงเกิดได้ยาก (สุรพล เพื่อนอัยกา, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2552) สำหรับการสร้างการข่าวเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทาง ยุทธวิธีได้ตามเป้าหมายที่ต้องการนั้น ยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับความสูญเสียที่เกิดขึ้น ภาครัฐจึงมี ภารกิจเร่งด่วนเป็นลำดับแรกคือ ต้องวางมาตรการด้านการข่าวเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ สามารถใช้ประโยชน์ได้เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดหรือกำลังจะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ

ซึ่งการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองเป็นเครื่องมือที่จะทำให้รู้จักกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบว่าเขาคือใครอยู่ที่ไหน มีอุดมการณ์ มีเป้าหมาย มียุทธศาสตร์และยุทธวิธีอย่างไร มีจุดอ่อน-จุดแข็ง อะไรบ้าง ข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้เกิดกระบวนการ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาต่อไป รวมทั้งฝ่ายยุทธการก็สามารถที่จะดำเนินการ ป้องกันและต่อสู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้างานข่าวกรองด้อยประสิทธิภาพ ก็จะทำให้การปฏิบัติทุก ๆ ด้าน ผิดทิศ ผิดทาง ด้อยประสิทธิภาพไปด้วยกันทั้งหมด และเนื่องจากงานข่าวกรองเป็นงานที่ยากและเสียก่อน การใช้บุคลากรเพื่อทำงานด้านนี้ ต้องใช้คนที่มีความถนัด มีอุดมการณ์และได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี เป็นสายงานที่ต้องการความต่อเนื่องไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบ่อย ๆ ดังเช่นหน่วยราชการอื่นโดยทั่วไป สำหรับการจัดการคัดเลือกและการบรรจุ นั้น ผู้บริหารจะต้องรู้อย่างแน่ชัดถึงลักษณะงานที่ต้องกระทำและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานนั้น โดยหลักการจะต้องบรรจุบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความสนใจ และความถนัดในงานที่ทำตรงกับความต้องการของงานนั้น เพียงแต่รู้ชื่องานหรือลักษณะงานที่ทำเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะคัดเลือกคนเข้าทำงาน แต่ต้องรู้รายละเอียดและข้อมูลทั้งหมดของงานแต่ละงานอย่างถูกต้องแน่นอน (เสนาะ ดิยาวี, 2545: 40) อีกทั้งควรจะศึกษาหาวิถีทางต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดนั้นเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการทำงาน โดยหลักการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น บทบาทสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารในปัจจุบันก็คือ บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Daniel, 1975: 6) หากเกิดขึ้นกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์หรือข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ในที่สุด ทั้งนี้ทางรัฐบาลควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจังต่อเนื่อง ทั้งด้านกำลังคนและงบประมาณ ต้องให้เวลาที่เพียงพอในการงาน ไม่เร่งรัดจนเกินไป เนื่องจากกลุ่มผู้ก่อการร้าย มีจุดแข็งอยู่ที่ การรักษาความลับและการจัดองค์กรในรูปแบบ ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการรักษาความลับ และมีความคล่องตัวที่จะปฏิบัติการอย่างอิสระ แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนเหล่านี้ต้องมีผู้นำทางความคิดหรือผู้นำทางจิตวิญญาณ และผู้นำฝ่ายปฏิบัติการ และการทำงานไม่สั่งการปฏิบัติในรายละเอียด โดยจะให้ลักษณะเป้าหมาย แนวทาง และเหตุผลของปฏิบัติ การเลือกเป้าหมายเฉพาะ และวัน เวลานั้น เป็นอิสระของผู้นำในระดับพื้นที่ จะตัดสินใจและนัดหมายกันเอง ฉะนั้นจึงเป็นการยากที่จะส่งเจ้าหน้าที่แฝงตัวเข้าไปในองค์กรดังกล่าว และเมื่อจะต้องเข้าไปแฝงตัวอยู่ท่ามกลางศัตรูอย่างโดดเดี่ยว ย่อมมีอันตรายอยู่รอบ

ข้างต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นเมื่อใด นั่นก็หมายถึงอันตรายที่อาจถึงแก่ชีวิตและร่างกาย จึงต้องมีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เกี่ยวกับเทคนิควิธีการหาข่าว การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ อีกทั้งพวกเขาควรจะได้รับ การสนับสนุนอย่างเพียงพอทั้งด้านการเงิน สวัสดิการ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น พร้อมทั้งการปลุกขวัญและกำลังใจด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานข่าวกรองนั้นยากเพียงใด แต่ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทราบไคที่งานข่าวกรองยังมิได้รับการพัฒนาจนเกิดประสิทธิภาพ สถานการณ์ที่เกิดความรุนแรงรายวัน ก็จะไม่ลดลง เช่นเดียวกับประสงค์ สุนศิริ กล่าวไว้ในหนังสือ “สงครามก่อการร้าย อันตรายใกล้ตัว” ว่า วิธีการใช้กำลังเข้าจัดการโดยปราศจากการไตร่ตรองอย่างรอบคอบก็ดี ปราศจากการข่าวกรองที่พิสูจน์ทราบได้แน่ชัดว่าใครเป็นใคร เป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้องในการแก้ปัญหาความไม่สงบหรือการก่อการร้าย การมีข่าวกรองที่ดีและความสุขุมรอบคอบปราศจากมิชฌาติฐิเป็นกฎแห่งความสำเร็จในการ “แยกปลาออกจากน้ำ” และการปราบปรามผู้ก่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความยุ่งยากในทางปฏิบัติมากกว่าการปฏิบัติการรบเข้าศึกในรูปแบบของสงครามปกติ ที่รู้จักฝ่ายคู่ต่อสู้กันชัดเจนว่าเป็นใคร และอยู่ในพื้นที่หรือภูมิประเทศเช่นใด สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการต่อสู้ปราบปรามผู้ก่อการร้าย คือ มีการข่าวกรองที่สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อจะได้กำหนดเป้าหมาย ที่จะทำลายได้แม่นยำ ทั้งตัวบุคคลและที่ตั้งของขบวนการก่อการร้าย (ประสงค์ สุนศิริ, 2548: 105 - 146)

ฉะนั้น ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญอย่างยิ่งและสมควรให้ความสำคัญแก่พวกเขาเหล่านั้น มิฉะนั้นแล้วในสภาวะการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงเช่นนี้ อาจเกิดปัญหาอื่น ๆ อันเป็นอุปสรรคให้สามารถบรรลุต่อเป้าประสงค์ตามความมุ่งหมายขององค์กรที่ตามมา ดังเช่น ข้อมูลจากคณะกรรมการยุติธรรมการตำรวจและสิทธิมนุษยชน โดย ร.ต.อ.ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์(หนังสือพิมพ์เดลินิวส์, 2550, 22 มีนาคม.) กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ ต้องการขอย้ายออกนอกพื้นที่นั้น มีจำนวนมากถึง 2,161 นาย เป็นต้น

เนื่องจากพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างไกลจากกรุงเทพฯมาก มีอัตราเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง จากสถิติที่ผ่านมาว่า 4 ปี หน่วยงานต้องสูญเสียข้าราชการตำรวจไปกว่า 200 คน ถูกยิง ถูกระเบิด เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อการสูญเสียจึงมีมาก พื้นที่ดังกล่าวต้องการคนทำงานที่มีใจ จึงต้องให้หลักประกัน ให้ความมั่นคง การพิจารณาหลักเกณฑ์พิเศษให้ตำรวจที่นี้ เกี่ยวกับเรื่องนับอายุราชการ แต่งตั้งโยกย้าย ฯลฯ นอกจากนั้นถึงแม้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนไม่ใช่เป็นปัจจัยอย่างเดียวกับที่จูงใจคนทำงานก็ตาม ซึ่งยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่าง แต่ก็ถือว่าค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นปัจจัยอย่างแรกสำหรับจูงใจคน (เสนาะ ดิยาวี, 2545: 145) ในระบบของตำรวจไทย ตำรวจเป็นเหยื่อระบบอย่างน่าสงสาร ตำรวจเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ถืออาวุธ มีอำนาจตามกฎหมาย มีเจ้านายที่รวมศูนย์ แต่มีเงินเดือนไม่พอกิน (ประเวศ วัชชี, 2545: 8) ซึ่งการ

ได้รับผลตอบแทนที่ดีจะเป็นปัจจัยเสริมให้ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ชายแดนภาคใต้เข้มแข็งมากขึ้น เมื่อพื้นที่ต้องการคนที่มีประสิทธิภาพมาก เพราะคนเหล่านั้นจะต้องอยู่ในสนามการต่อสู้ เสี่ยงอันตราย และขวัญกำลังใจนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

เนื่องจากข้อมูลการขอย้ายออกนอกพื้นที่ของข้าราชการในพื้นที่ที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี จึงเป็นสาเหตุให้ภาครัฐต้องจัดทำมาตรการจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการเหล่านั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น เสนอสิทธิพิเศษให้ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มากกว่าครูในพื้นที่อื่น ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นพิเศษ และได้รับเงินสวัสดิการเบียดเบียน รวมถึงเงินประกันชีวิต เป็นต้น(กมล สดมณี, 2551: 6)

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างนั้น เนื่องด้วยภารกิจรับผิดชอบและลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานดังกล่าว มีลักษณะเฉพาะด้าน แตกต่างจากหน่วยงานอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น ไม่สามารถเปิดเผยภาพลักษณ์ที่แท้จริงได้ มีการแฝงตัวไปตามพื้นที่ต่าง ๆ ไม่ได้ประจำการตามหน่วยงานหรือสถานีตำรวจต่าง ๆ และภารกิจส่วนมากเป็นความลับ จึงเป็นเรื่องที่ต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ดังกล่าวที่มีต่องานเป็นอย่างไร หรืองานมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างไร ในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง โดยเฉพาะเขตตำรวจภูธรภาค 9 อันได้แก่ จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดตรัง จังหวัดพัทลุง จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดปัตตานี ซึ่งในแต่ละพื้นที่จะมีความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ส่วนที่มีความเสี่ยงมากที่สุดอยู่ในเขต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส รองลงมาได้แก่ จังหวัดสงขลา และ จังหวัดสตูล จังหวัดตรัง จังหวัดพัทลุง ตามลำดับ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้เพื่อทราบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติในพื้นที่บางส่วนเป็นผู้มีภูมิลำเนาในพื้นที่ 7 จังหวัดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (Quality of Work Life) จะดีกว่าข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดอื่น ๆ หรือไม่ และกรณีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันส่งผลให้ข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดอื่น ๆ ขอโยกย้ายตนเองออกจากพื้นที่เสมอ ๆ เมื่อมีโอกาสใช่หรือไม่ อย่างไรก็ตาม มีเหตุผลใดบ้างที่ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจบางส่วนยังคงสนใจอยากจะทำปฏิบัติงานในพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถส่งเสริมการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะและมีข้อจำกัดรอบด้านได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการศึกษาความต้องการ

ที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (Quality of Work Life) ในปัจจุบัน

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง จำแนกตามพื้นที่ความเสี่ยง ภูมิสำเนา และ คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้

## 1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

- 1.3.1 ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งอยู่ในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.2 ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีภูมิสำเนาที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.3 ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## 1.4 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้แก่ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างบางส่วนและ โดยการจัดส่งข้อมูลตามหน่วยงานในพื้นที่

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำนวนทั้งสิ้น 148 นาย
- 1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินการศึกษาคุณภาพชีวิตของในการทำงาน ตามแนวคิดของ เวส เดอลาโมตต์ และ ชิน อิจิ ทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984: 11) และ Dean ซึ่งมุ่งศึกษาใน 6 มิติดังนี้คือ

1. มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง
2. มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน
4. มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มิติด้านความท้าทายในงาน
6. มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาประกอบการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่กำลังมีปัญหาและต้องการการแก้ไขปัญหอย่างได้ผล

1.6.2 เป็นข้อมูลสะท้อนข้อเท็จจริงที่อาจถูกละเลยในอดีต แต่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสามารถเป็นกรณีศึกษาในการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐได้ รวมทั้งสามารถนำไปอ้างอิงในการศึกษาวิจัยในสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

1.7.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ปฏิบัติในองค์กรหนึ่งว่ามีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด

1.7.2 การปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง หมายถึง พระราชบัญญัติข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ. 2528 "การข่าวกรอง" หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ทราบถึง ความมุ่งหมาย กำลังความสามารถ และความเคลื่อนไหว รวมทั้งวิถีทางของ ต่างชาติ หรือองค์กรก่อการร้ายที่อาจกระทำการอันเป็นการกระทบกระเทือน ต่อความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐบาลนำมาประกอบการพิจารณาในการ กำหนดนโยบายแห่งชาติ

1.7.3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง ซึ่งพิจารณาได้จาก 6 มิติ ได้แก่ 1.มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง 2.มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ 3.มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน 4.มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5.มิติด้านความท้าทายในงาน 6.มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

- มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความรู้ความชำนาญที่ตนเองมีอยู่ รวมทั้งสามารถช่วยเหลือหรือปฏิบัติงานด้านข้างรองโดยทำให้งานลุล่วงไปได้

- มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บมาเบียดเบียน อีกทั้งมีสุขภาพจิตที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบๆตนเองได้

- มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง คำสั่ง ระเบียบวิธีการปฏิบัติ กฎเกณฑ์ ประเพณีปฏิบัติ ที่นำมาใช้ต้องไม่เกิดการเหลื่อมล้ำ หรือเลือกปฏิบัติจากการทำงาน เวลาทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน สถานที่ทำงาน การปฏิบัติงานของหัวหน้างาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

- มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ และทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า

- มิติด้านความท้าทายในงาน หมายถึง การทำงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เผชิญหน้ากับความท้าทายในหน้าที่การงาน หรือมีแรงบันดาลใจมากพอในการที่จะเปลี่ยนแปลงความสับสนวุ่นวาย และความวิตกกังวลที่พบเห็นในสถานที่ทำงาน ให้กลายมาเป็นโอกาสที่มีคุณค่าต่อการยกระดับปัญญา และความมีประสิทธิภาพที่สูงยิ่งขึ้น

- มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน หมายถึง วงจรชีวิตคนทำงานและทำงานได้ผลสัมฤทธิ์สูงภายใต้เงื่อนไขของเวลา สามารถทำงานให้ดี บรรลุตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด อีกทั้งได้รับการยอมรับ และการยกย่องในการทำงาน

1.7.4 ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง หมายถึง ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 มีเขตอำนาจการรับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่การปกครองในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 9 และในเขตพื้นที่ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวม 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตรัง จังหวัดพัทลุง จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส

1.7.5 ความเสี่ยงของพื้นที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในด้านความปลอดภัยจากอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การสูญเสียทางชีวิตและทรัพย์สินจากการก่อการร้าย ในด้านยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ 3 จุด ดังนี้ พื้นที่ที่มีความเสี่ยงมาก แทนด้วยสีแดง ได้แก่ จังหวัดปัตตานี

จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส พื้นที่ที่มีความเสี่ยงปานกลางแทนด้วยสีเหลือง ได้แก่ จังหวัดสงขลา พื้นที่ที่มีความเสี่ยงน้อย แทนด้วยสีเขียว ได้แก่ จังหวัดสตูล จังหวัดตรัง จังหวัดพัทลุง

1.7.6 พื้นที่ปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติหรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงมาก หมายความว่า พื้นที่ในเขต จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา

1.7.7 พื้นที่ปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติบางอำเภอหรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงปานกลาง หมายความว่า พื้นที่ในเขต จังหวัดสงขลา

1.7.8 พื้นที่ปฏิบัติงานในภาวะปกติหรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงน้อย หมายความว่า พื้นที่ในเขต จังหวัดสตูล จังหวัดพัทลุง และจังหวัดตรัง

1.7.9 ภูมิลำเนา หมายถึง ถิ่นอันบุคคลนั้นมีสถานที่อยู่ตามกฎหมาย การมีภูมิลำเนา มีประโยชน์ต่อบุคคล เช่น การมีสิทธิหรือการใช้สิทธิตามกฎหมาย การเลือกตั้ง สมัครรับเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การเข้ารับราชการทหาร การเสียภาษี การเข้าศึกษาเล่าเรียน การส่งหมายเรียก การฟ้องคดี เป็นต้น ในการวินิจฉัยนี้หมายถึงข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ ตอนล่างที่มีถิ่นที่อยู่ตามกฎหมาย ในเขต 7 จังหวัด

1.7.10 กลุ่มผู้มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ หมายความว่า กลุ่มผู้ไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัด นราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล จังหวัดพัทลุง และจังหวัดตรัง



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึง รากฐานและประวัติความเป็นมาแต่เดิมขององค์กรในอดีต ก่อนที่จะได้จัดตั้งให้เป็นกองบัญชาการตำรวจสันติบาลดังเช่นปัจจุบัน การกำหนดงานซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่รับผิดชอบและโครงสร้างหลายครั้ง จนกระทั่งมีการแบ่งส่วนราชการและระบุอำนาจหน้าที่ขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน จากนั้นผู้วิจัยจะกล่าวอ้างถึงแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งนำเอาผลงานวิจัยที่สำคัญและมีประโยชน์เกี่ยวข้อง โดยการที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาและทบทวนจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบการศึกษา ดังต่อไปนี้

#### 2.1 ประวัติของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

#### 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life )

##### 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life )

##### 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง (Risk)

#### 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ประวัติของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

พระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวประกาศเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2473 ว่า “โดยมีพระราชประสงค์จะให้ราชการในกรมตำรวจภูธรดำเนินเจริญยิ่งขึ้น เป็นการสมควรที่จะจัดให้มีเจ้าหน้าที่ซึ่งรอบรู้ในวิชาการบางอย่างเป็นพิเศษขึ้นไว้ เพื่อประโยชน์แก่การสืบสวนและปราบปรามผู้กระทำความผิด” จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกรมขึ้นกรมหนึ่งในกรมตำรวจภูธรชื่อ “กรมตำรวจภูบาล” มีเจ้ากรมเป็นหัวหน้ารับผิดชอบ และให้กรมมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจภูธรด้วยในการปฏิบัติราชการให้เจ้าหน้าที่ในกรม

นี้มีอำนาจตามกฎหมายเสมือนเสมอกัน และให้เจ้ากรมมีอำนาจออกหมายจับหมายค้นบ้านเรือนหมายเรียก พยานได้ตามกฎหมายทั้งในและนอกเขตกรุงเทพมหานคร

ต่อมา วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2475 ได้มีพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยที่สภาผู้แทนราษฎรถวายคำปรึกษาว่า สมควรจัดวางโครงการกรมตำรวจขึ้นใหม่ เพื่อให้ได้ราชการยิ่งขึ้น จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศด้วยคำแนะนำยินยอมของสภาผู้แทนราษฎร โดยมีข้อความต่อไปนี้

ข้อ 1. ให้เปลี่ยนชื่อกรมตำรวจ เป็น "กรมตำรวจ" ให้เป็น กรมชั้นอธิบดี และมีรองอธิบดีเป็นผู้ช่วย

ข้อ 2. กรมตำรวจแบ่งกิจการออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 กองบังคับการ

ส่วนที่ 2 ตำรวจนครบาล

ส่วนที่ 3 ตำรวจภูธร

ส่วนที่ 4 ตำรวจสันติบาล มีหน้าที่เป็นกำลังช่วยเหลือ ตำรวจนครบาลและตำรวจภูธร

ข้อ 3. ให้เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยจัดแบ่งแผนกงานรายย่อยออกไปตามสมควรแก่รูปการ และเมื่อได้รับอนุมัติของคณะกรรมการราษฎรแล้วให้ถือว่าเป็นอันใช้ได้ ข้อความดังกล่าวแล้วข้างต้น จึงถือได้ว่า กองตำรวจสันติบาลได้เกิดมีขึ้น เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2475 เป็นต้นมา จนกระทั่งปัจจุบันนี้ และในขณะเดียวกันได้พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ นายพันตำรวจ พระนรากรบริรักษ์ ผู้บังคับการตำรวจภูธรมณฑลพายัพ มาเป็นผู้บังคับการตำรวจสันติบาลในวันเดือนปีเดียวกันนี้เอง พระยาจำแสนบดินดี เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยก็ได้จัดแบ่งแผนกงานในกรมตำรวจสำหรับกองตำรวจสันติบาลนั้นได้ประกาศไว้ดังนี้ “ให้รวบรวมกรมตำรวจภูบาล ตำรวจกองพิเศษ กับตำรวจภูธรกลางเป็นตำรวจสันติบาล มีหัวหน้าเป็นผู้บังคับการ 1 นาย แบ่งออกเป็น กองที่ 1 กองที่ 2 กองที่ 3 และกองตำรวจแผนกสรรพากร มีหัวหน้าเป็นผู้กำกับกอง ละ 1 นาย กองที่ 1-2 มีหน้าที่เป็นกำลังช่วยเหลือตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด ส่วนกองที่ 3 ให้แบ่งเป็น 4 แผนก” คือ

1. แผนกทะเบียนพิมพ์ลายนิ้วมือ

2. แผนกบันทึกแผนประทุษกรรม

3. แผนกวิทยาการ

4. แผนกบัญชีโจรผู้ร้าย ออกรูปพรรณผู้ร้าย หลบหนี และของหาย

กองตำรวจสันติบาลสมัยแรกเริ่มตั้งขึ้นนี้แบ่งออกเป็น 4 กองกำกับการ อยู่ในความควบคุมของ พ.ต.อ.พระนรากรบริรักษ์ ผู้บังคับการ เปิดทำงานครั้งแรก โดยเช่าตึกของกรมหมื่นพิชัย มหิทรโรดม ที่ตำบลท่าเตียน เสียค่าเช่าเดือนละ 400 บาท ซึ่งเรียกติดปากคนในสมัยนั้นว่า “สันติบาลท่าเตียน” เสียค่าเช่าให้ ม.ล.เผ่าเพ็ญพัฒน์ ผู้รับมรดก ต่อมากรมตำรวจได้ จัดสร้าง ตึกกองตำรวจสันติบาลขึ้นใหม่ที่ อำเภอปทุมวัน ตรงข้ามวัดปทุมวนาราม (ตึกโรงเรียนสอบสวนกลางคืน)

หลังจากนั้น ก็ได้ย้ายสถานที่จากตำบลท่าเตียนมาปฏิบัติงานที่ใหม่นี้ เมื่อ วันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2479 ทำงานได้ประมาณ 4 ปีเศษ กรมตำรวจได้สร้างตึกขึ้นใหม่อีกหลังหนึ่งรูปร่างและลักษณะเดียวกันทางด้านทิศตะวันออกของกรมตำรวจปัจจุบัน สร้างแล้วได้สั่งให้กองตำรวจสันติบาลย้ายมาอยู่ที่ตึกใหม่เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2484 คือตึกที่กองตำรวจสันติบาลตั้งอยู่ในขณะนี้

ในวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2475 รัฐบาลของคณะราษฎรได้ตั้ง กองตำรวจพิเศษขึ้น มีหน้าที่สืบสวน และหาข่าวสารทางการเมือง มีชื่อว่า “กองตำรวจสันติบาล” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า "SPECIAL BRANCH" ซึ่งมีความหมายตรงตัวว่า เป็นตำรวจสาขาพิเศษต่างหากจากตำรวจทั่วไป ราชอาณาจักรบวรพบุรุษของตำรวจสันติบาลก่อนหน้านี้นี้ก็คือ “ตำรวจภูบาล” ในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราช

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบงานภายในซึ่งปรากฏในราชกิจจานุเบกษาหลายครั้งหลายคราว กล่าวคือ พ.ศ. 2475 สมัยพระยามโนปกรณนิติธาดา เป็นนายกรัฐมนตรี พล.ต.ท.พระยานุเรศผดุงกิจ เป็นผู้รักษาการณ์ ในตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ ได้แบ่งโครงสร้างของตำรวจสันติบาล ดังนี้

กอง 1 (สืบสวนปราบปราม) มีหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายได้ทั้งในและนอกพระนคร (ทั่วราชอาณาจักร) และทำหน้าที่ช่วยเหลือตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรเมื่อกำลังปราบปรามไม่พอ

กอง 2 (สืบราชการลับ) เป็นกองที่ดำเนินงานสืบสวนราชการลับ และสอดส่องดูแลความเคลื่อนไหวของนักการเมืองโดยทางลับและเปิดเผย เพื่อสอดส่องสกัดรับฟังความเคลื่อนไหวของนักการเมือง ว่าดำเนินการไปในทางที่ผิดกฎหมายหรือไม่

กอง 3 กองนี้เป็นกองวิทยาการตำรวจ ซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้พิเศษ เช่น การตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือของผู้ต้องหา หรือผู้สมัครเข้ารับราชการว่าเคยต้องโทษมาแล้วหรือไม่ บันทึกประวัติของผู้กระทำผิด การตรวจของกลางต่างๆ ออกรูปพรรณ ของหาย และออกประกาศจับผู้ร้ายซึ่งหลบหนีคดีอาญา

พ.ศ. 2476 สมัย พล.อ.พระยาพลพลพยุหเสนา เป็นนายกรัฐมนตรี พ.ต.อ.พระยาอนุสรธรรมการ เป็นอธิบดีกรมตำรวจ ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมต่างๆ ในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2476 กำหนดงานของกรมตำรวจขึ้นใหม่ สำหรับกองตำรวจสันติบาลได้กำหนดไว้ดังนี้

- กองกำกับการ 1 (สืบสวนปราบปรามโจรผู้ร้าย)
- กองกำกับการ 2 (สืบราชการพิเศษ)
- กองกำกับการ 3 (เทคนิคตำรวจ) แบ่งออกเป็น 5 แผนก คือ
  1. แผนกทะเบียนพิมพ์ลายนิ้วมือ
  2. แผนกบันทึกแผนประทุษกรรม
  3. แผนกพิสูจน์หลักฐาน
  4. แผนกบัญชีโจรผู้ร้าย ออกรูปพรรณผู้ร้าย หลบหนี และของหาย
  5. แผนกเนรเทศ
- กองกำกับการ 4 (ทะเบียนตำรวจ) แบ่งออกเป็น 5 แผนก คือ
  1. แผนกทะเบียนปืน
  2. แผนกจรด
  3. แผนกสมาคม เอกสารหนังสือพิมพ์
  4. แผนกโรงหญิงนครโสเภณี โรงรับจำนำ ค้าของเก่า โรงแรม การพนันและอื่นๆ
  5. แผนกพิจารณาภาพยนตร์
- กองกำกับการ 5 (ตำรวจสรรพสามิต)

ใน พ.ศ. 2476 นี้กองตำรวจสันติบาลได้เพิ่มงานด้านเนรเทศ และกองกำกับการ 4 (ทะเบียนตำรวจ) ขึ้นอีก 5 แผนก และกองกำกับการ 5 (สรรพสามิต) ขึ้นอีก 1 กองกำกับการดำเนินงานในเรื่องปราบปรามจับกุมยาเสพติดที่ผิดกฎหมายทุกประเภท ในปี พ.ศ. 2476 นี้มี

เหตุการณ์กบฏบวรเดช พอเสร็จการปราบปราม พ.ล.ต.ต.พระพิจารณาพลกิจ ได้มาดำรงตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจสันติบาล

ต่อมา พ.ศ. 2477 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองบัญชาการและกรมในกระทรวงมหาดไทย แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2476(ฉบับที่2) ให้โอนแผนกรด จากกองกำกับการตำรวจสันติบาลกองที่ 4 ไปขึ้นอยู่กับกองตำรวจเทศบาล จึงเป็นอันว่ากองกำกับการ 4 ตำรวจสันติบาลในสมัยนั้นจึงเหลือเพียง 4 แผนก คือ แผนกปืน แผนกสมาคมและเอกสาร หนังสือพิมพ์ แผนกโรงหมื่นนครโสภณี และแผนกพิจารณาภาพยนตร์เท่านั้น

พ.ศ. 2480 สมัย พ.ล.อ.พระยาพลพลพยุหเสนา เป็นนายกรัฐมนตรี พ.ล.ต.อ.อดุล อดุลเดชจรัส เป็นอธิบดีกรมตำรวจ พ.ล.ต.อ.พระรามอินทรา เป็นผู้บังคับการตำรวจสันติบาล ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่6) ให้เพิ่มแผนกทะเบียนคนต่างด้าวเป็นแผนกที่ 6 ในกองกำกับการ 3 ที่ทำงานของแผนกนี้เดิมเป็นเรือนไม้ชั้นเดียวสี่เหลี่ยม ปลูกอยู่บริเวณที่ตั้งตัวตึกกรมตำรวจใหม่ แล้วได้ถูกรื้อเอาสถานที่สร้างเป็นกองรักษาการณ์และโรงเตรียมพร้อม ชั้นล่างเป็นโรงซ่อมและเก็บรถของกองตำรวจสันติบาล ต่อมาก็ได้ถูกสั่งให้รื้ออีกเพื่อสร้างเป็นตัวตึกของกรมตำรวจปัจจุบันนี้

พ.ศ. 2481 สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี พ.ล.ต.อ.อดุล อดุลเดชจรัส เป็นอธิบดีกรมตำรวจและ พ.ล.ต.ต.ขุนศรีนรากร เป็นผู้บังคับการตำรวจสันติบาล ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่8) เพิ่มแผนก 5 (ยานพาหนะ) ขึ้นในกองกำกับการ 4 ตำรวจสันติบาลอีก และได้กำหนดข้อบังคับไว้ว่าตราบใดที่มีตัวผู้บังคับการ อธิบดีกรมตำรวจ จะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจสันติบาลด้วย

พ.ศ. 2483 พ.ล.ต.อ.อดุล อดุลเดชจรัส อธิบดีกรมตำรวจได้มีคำสั่งให้โอนงานแผนกต่างประเทศ กรมตำรวจมาขึ้นอยู่ใน กองกำกับการตำรวจสันติบาลกองที่2

ต่อมากรมตำรวจได้พิจารณาเห็นว่า กองกำกับการ 1(สืบสวนปราบปรามโจรผู้ร้าย) ซึ่งอยู่กับกองตำรวจสันติบาลมีงานเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ สมควรที่จะแยกงานของกองกำกับการ 1 และกองกำกับการ 3 และกองกำกับการ 5 ไปขึ้นกับกองตำรวจสอบสวนกลางซึ่งตั้งขึ้นใหม่ มีผู้บังคับการเป็นหัวหน้า

ส่วนงานของกองตำรวจสันติบาล ให้เพิ่มผู้บังคับการอีกคนหนึ่งต่างหาก โดยแยกงานของกองกำกับการ 2 แผนก 1 (ต่างประเทศ) มาตั้งเป็นกองกำกับการ 1 (ต่างประเทศ) ดำเนินงาน ในกองกำกับการ 3 คงเอางานเกี่ยวกับ ทะเบียนคนต่างด้าว, เนรเทศ, เอกสารหนังสือพิมพ์และสมาคมไว้ดำเนินการต่อไป และงานของกองกำกับการ 4 ซึ่งจัดตั้งขึ้นใหม่ ให้หนักไปทางอารักขาบุคคลสำคัญ คณะรัฐมนตรี และทูตต่างประเทศเท่านั้น ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการปราบปราม นอกจากนี้ได้

เพิ่มแผนกพิพิธภัณฑน์ อบรมคั่นคว้าความรู้ทางการเมือง เข้าไว้ในกองกำกับการ 4 อีกด้วย เป็นการตัดงานด้านการปราบปราม วิชาการตำรวจ และงานทะเบียนบางส่วนซึ่งไม่สำคัญออกเสีย

พ.ศ. 2491 กองตำรวจสอบสวนกลางได้ถูกยกฐานะขึ้นเป็นกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ขยายวงงานกว้างขวางออกไปอีก มีผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชาการ กองตำรวจสันติบาลจึงได้เปลี่ยนแปลงมาขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมตำรวจ และได้เพิ่มงานแผนกข้ามภาษาต่างประเทศขึ้นอีก แผนก 1 เป็นที่ 4 ในกองกำกับการ 1 (ต่างประเทศ) และแยกงานเกี่ยวกับเอกสารหนังสือพิมพ์ไปขึ้นอยู่กับกองทะเบียน ส่วนที่เกี่ยวกับสมาคมคงอยู่กับสันติบาลต่อไป เพิ่มงานแปลงสัญชาติ แก่สัญชาติเข้าอยู่กองกำกับการ 3 กองตำรวจสันติบาล กับยุบแผนกต่างๆ ในกองกำกับการ 4 (รักษาความปลอดภัย) เหลือเป็นกองกำกับการ 4 เพื่อทำหน้าที่อารักขาบุคคลสำคัญเพียงด้านเดียว

พ.ศ. 2494 ภัยคอมมิวนิสต์คุกคามเวียดนามหนักขึ้น คนญวนได้อพยพหลบภัยเข้ามาอยู่ในประเทศไทยมาก กองตำรวจสันติบาลจึงได้ตั้งหน่วยควบคุมคนญวนอพยพ มีหน้าที่ควบคุมและดูแลความทุกข์สุขของชาวญวนซึ่งเข้ามาพึ่งบรมโพธิสมภารในประเทศไทย อยู่ในความอำนวยการของ พ.ต.ต.หลวงโหมรอนราญ แยกเป็นหน่วยงานหนึ่งต่างหาก ขึ้นอยู่กับกองบังคับการตำรวจสันติบาลโดยตรง

พ.ศ. 2495 กรมตำรวจได้พิจารณาเห็นว่า งานที่เกี่ยวกับด้านคนจีน ซึ่งอยู่ในแผนก 3 กองกำกับการ 1 (ต่างประเทศ) มีงานเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ จึงได้แยกงานของแผนกของแผนกนี้ ตั้งเป็น กองกำกับการ 5 กองตำรวจสันติบาล มีหน้าที่ สืบสวน ควบคุมและสอดส่องพฤติกรรมคนจีน โดยเฉพาะ และทำหน้าที่แปลเอกสารภาษาจีน ซึ่งสถานที่ราชการต่างๆ ส่งมาขอให้แปลกับได้รับโอนงานเอกสารหนังสือพิมพ์ ซึ่งสังกัดอยู่กับกองทะเบียน และได้โอนไปเมื่อ พ.ศ.2491 กลับมาอยู่กับ กองตำรวจสันติบาลเช่นเดิมอีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ. 2496 กรมตำรวจได้จัดตั้ง กองการต่างด้าวขึ้น กองตำรวจสันติบาลจึงได้โอนงานเกี่ยวกับทะเบียนคนต่างด้าว พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ ซึ่งอยู่ในแผนก 1 กองกำกับการ 3 ไปอยู่กับกองการต่างด้าว ส่วนงานที่เกี่ยวกับการแปลงชาติ แก่สัญชาติ โอนสัญชาติ ไม่ได้โอนไปด้วย

พ.ศ. 2498 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทยขึ้นอีก สำหรับตำรวจสันติบาล ได้แบ่งแยกงานในกองกำกับการ 4 ซึ่งทำหน้าที่อารักขา ออกเป็น 4 แผนก ดังนี้

แผนก 1 (อารักขาภายใน) มีหน้าที่ถวายความอารักขาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระบรมราชินี คณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาลฯ

แผนก 2 (อารักขาชาวต่างประเทศ) มีหน้าที่อารักขาสถานทูต กงสุล ที่ทำการองค์การสหประชาชาติ และชาวต่างประเทศผู้มีเกียรติบางคนที่จะต้องอารักขา

แผนก 3 (ควบคุมอารักขาทั่วไป) มีหน้าที่อารักขาวิชาการที่ประชุมต่างๆ เช่น การประชุมสภาผู้แทนราษฎร วัฒนธรรมแห่งชาติ การประชุมคณะรัฐมนตรี การประชุมสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ การประชุมสภาเศรษฐกิจ การประชุมสภาป้องกันราชอาณาจักร การประชุมสภากรรมการ รักษาการณ์กลาง ควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลยผู้ต้องขังคดีการเมือง รักษาการณ์ บ้าน อ.ตร. และอารักขาอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่งานของแผนกได้โดยเฉพาะ

แผนก 4 (รักษาการณ์เรือนจำบางขวาง) แผนกนี้ได้รับโอนงานจากสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ซึ่งทำหน้าที่รักษาการณ์เรือนจำนักโทษ นอกจากนี้ได้แบ่งยกงานในกองกำกับการ 4 ตำรวจสันติบาลขึ้นแล้ว ยังได้จัดตั้งโรงเรียนตำรวจสันติบาลขึ้นอีก เพื่อนำหน้าที่รับสมัครบุคคลซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นตำรวจสันติบาล มีหน้าที่อบรมสั่งสอนวิชาการ กฎหมาย และระเบียบงานต่างๆ ของกรมตำรวจ ความรู้พิเศษอื่นๆ กับเทคนิคในการสืบสวนโดยทั่วไปด้วย

พ.ศ. 2503 จัดตั้งกอง 6 เป็นหน่วยสืบสวนพิเศษเรื่องคอมมิวนิสต์โดยเฉพาะ พ.ศ. 2515-2516 จัดตั้งกอง 7 ทำหน้าที่สืบสวนหาข่าวในภูมิภาค นอกจากนี้ยังจัดตั้งงานทะเบียนกลาง และสำนักควบคุมชนต่างชาติผู้อพยพ

ต่อมา ได้มีพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 21 พ.ศ. 2535 ได้จัดตั้งให้ “สำนักงานตำรวจสันติบาล” เป็นส่วนราชการระดับกองบัญชาการ มีหน้าที่บริหารงานการข่าวกรอง เกี่ยวกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่มีพฤติกรรมอันเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญและสถานที่ที่เกี่ยวกับความมั่นคงต่อประเทศ และสถาบันพระมหากษัตริย์ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วย สัญชาติ การเนรเทศ การส่งผู้ร้ายข้ามแดน การพิมพ์ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงต่อประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมชนต่างชาติ ผู้อพยพ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจการ และผลงานของกรมตำรวจ (ในขณะนั้น) โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 กองบังคับการ และ 1 กลุ่มงานดังนี้

1. กองบังคับการอำนวยการ
2. กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1
3. กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2
4. กองบังคับการสารนิเทศ
5. กลุ่มงานดำเนินกรรวิธีข่าวกรอง

จนกระทั่งปัจจุบัน เนื่องจากได้มี กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือ ส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แบ่งส่วนราชการและระบุนำจ หน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลให้เหมาะสมกับสภาพของงาน โดยแบ่งเป็น 5 กองบังคับ การ 1 ศูนย์พัฒนาด้านการ และ 1 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กองบังคับการอำนวยการ ประกอบด้วย

- (1) ฝ่ายธุรการและกำลังพล
- (2) ฝ่ายยุทธศาสตร์
- (3) ฝ่ายส่งกำลังบำรุง
- (4) ฝ่ายงบประมาณและการเงิน
- (5) ฝ่ายกฎหมายและวินัย
- (6) ฝ่ายกิจการต่างประเทศ
- (7) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (8) ฝ่ายตรวจสอบพฤติกรรมบุคคล

2. กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ประกอบด้วย

- (1) ฝ่ายอำนวยการ
- (2) - (7) กองกำกับการ 1 - 6

3. กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2 ประกอบด้วย

- (1) ฝ่ายอำนวยการ
- (2) - (6) กองกำกับการ 1 - 5

4. กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ประกอบด้วย

- (1) ฝ่ายอำนวยการ
- (2) - (7) กองกำกับการ 1 - 6

5. กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ประกอบด้วย

- (1) ฝ่ายอำนวยการ
- (2) กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวความมั่นคงของสถาบัน
- (3) กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวทางเศรษฐกิจและสังคม
- (4) กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวทางการเมือง
- (5) กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวการก่อการร้ายสากล
- (6) กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวอาชญากรรมข้ามชาติ
- (7) กลุ่มงานประสานงานข่าวต่างประเทศ



## 6. ศูนย์พัฒนาด้านการข่าว ประกอบด้วย

- (1) ฝ่ายอำนวยการ
- (2) ฝ่ายจัดการฝึกอบรม
- (3) ฝ่ายปกครองและกิจกรรม
- (4) ฝ่ายวิจัยและพัฒนา

## 7. กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญด้านการข่าว

### วิสัยทัศน์ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

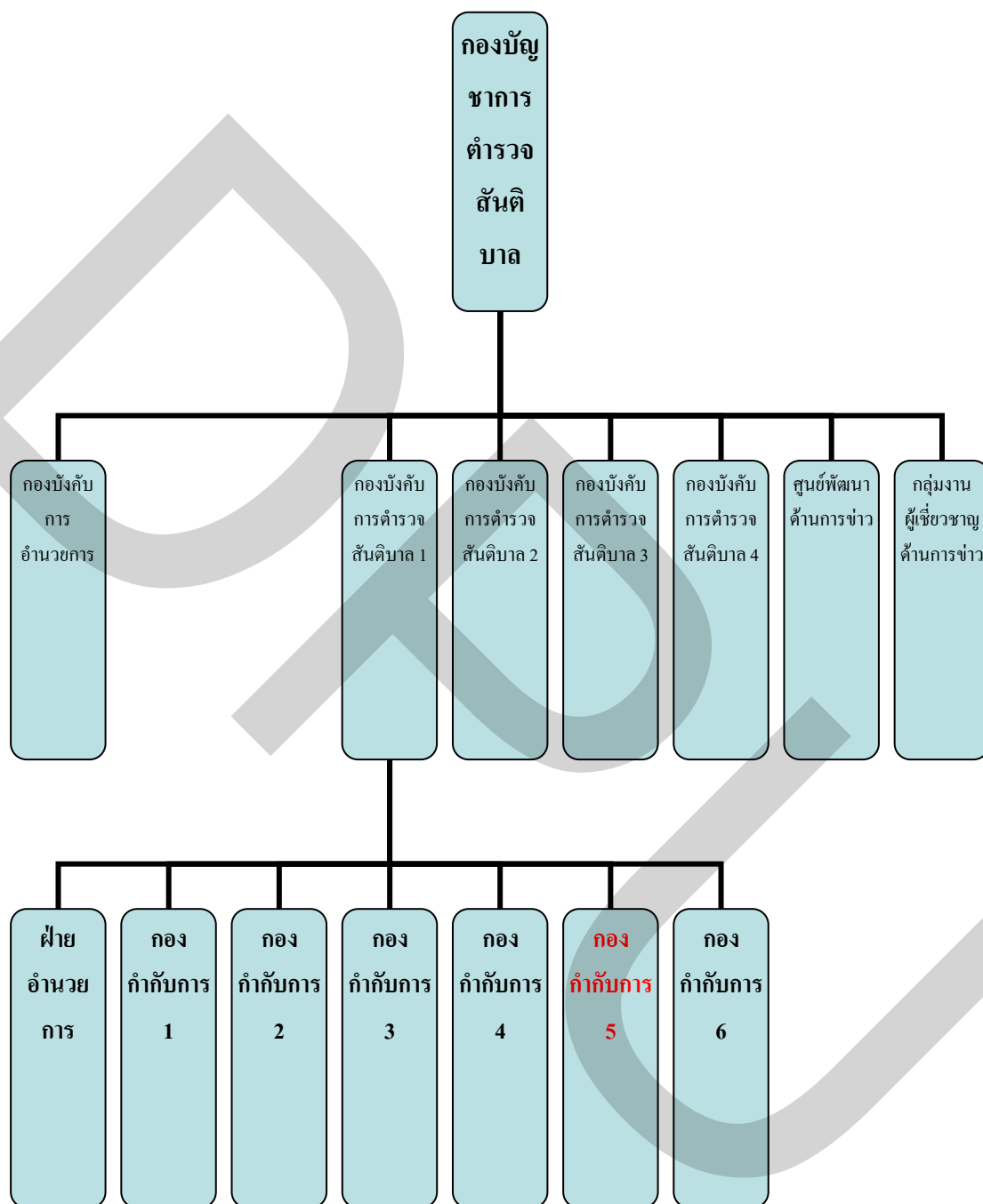
“ปฏิบัติการข่าวกรอง และต่อต้านข่าวกรองอย่างทันโลก มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์”

### พันธกิจของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะผู้สำเร็จ
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการข่าวกรองบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานดำเนินกรรมวิธีข่าวกรองให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นศูนย์กลางในการบูรณาการการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคคลสำคัญและสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ
5. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาชาติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศตามอำนาจหน้าที่
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ งานมาตรฐานการข่าว และงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านการข่าวของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสถานีวิทยุกระจายเสียงของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

### เป้าหมายประสงค์หลักของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

1. เกิดทุนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ดำรงรักษาไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งพระมหากษัตริย์มิให้ผู้ใดล่วงละเมิดได้ รักษาความปลอดภัยอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล
2. เป็นศูนย์กลางการบูรณาการสร้างความร่วมมือและแนวร่วมกับทุกภาคส่วนด้านความมั่นคงของชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของภัยคุกคาม
3. เสริมสร้างระบบคุณธรรม ธรรมภิบาล บริหารจัดการ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร

ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงาน  
ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ( Quality of life )

#### ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต ความหมายตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2538) ประกอบด้วย 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึงลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล ส่วน “ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543: 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่าง เหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคมสามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้อง ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

จุดเน้นของคุณภาพชีวิตจากความหมายดังกล่าวอาจจำแนกได้ 3 ประการ คือ

1. ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่พอเหมาะ

2. ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกที่เป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ครอบครัว และสังคมในสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ทางด้านสังคม คือ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข

Dean (1985: 98) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง ภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขสบายทางกายและใจ ชีวิตที่มีความหมายและมีคุณค่า และภาระหน้าที่ของบุคคล

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551: 18) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครอบครัว เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง เพื่อแผ่ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 3 บัญญัติว่า “สุขภาพ” หมายความว่า ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล

ผาสุก มุทฺธเมธา (2535: 96) กล่าวว่า ชีวิตที่มีคุณภาพ เป็นชีวิตที่สามารถสนองตอบความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมแก่อัตภาพ อยู่ในกรอบและระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมที่อิงตามมาตรฐานที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ชีวิตจะมี คุณภาพได้ต้องอาศัยสถาบันต่างๆ ของสังคม ร่วมกันทำหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบของสถาบันนั้นๆ ตามที่สังคมกำหนด และคาดหวังให้กระทำ ถ้าสถาบันใดสถาบันหนึ่งทำหน้าที่ผิดพลาด บกพร่อง หรือละเลย ก็ย่อมเป็นผลเสียต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกของสังคมนั้นๆ ในเวลาเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนของสังคมก็ต้องพิจารณาตนเองยังเป็นไปตามเป้าหมายของสังคมมากเพียงใด คุณภาพชีวิตก็จะดีขึ้นเพียงนั้น สิ่งทีสถาบันของสังคมไม่ควรจะละเลยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตก็คือ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

สรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพแวดล้อมของชีวิตที่สมดุลกันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนทั้งศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมในสังคมที่ทำให้สมาชิกในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2543: 328) กล่าวว่า การให้ความสนใจแก่เรื่อง “คุณภาพชีวิต” มีมากขึ้น จากประสบการณ์เชิงลบของการพัฒนาทั่วโลก และจากการมอง “แนวคิดทางเลือกใหม่” หลายแนว อาจสรุปได้ว่า ในปัจจุบัน “คุณภาพชีวิต” มีเนื้อหาค่อนข้างกว้างขวางมาก ตามแนวคิดของ OECD คุณภาพชีวิตจะครอบคลุมหลายมิติ ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพทางด้านอนามัยและสาธารณสุข
2. พัฒนาการบุคคลโดยผ่านการศึกษาฝึกอบรม
3. การทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. เวลาว่างที่สร้างสรรค์
5. ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ
6. คุณภาพสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
7. สิ่งแวดล้อมทางสังคม
8. โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
9. ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
10. สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

Liu (อ้างอิงใน แสงรัตน์ เดชอุดม, 2543: 19) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย (Objective Well – Being) หรือเรียกว่า องค์ประกอบด้านจิตวิทยา และองค์ประกอบด้านอัตวิสัย (Subjective Well – Being) หรือเรียกว่า องค์ประกอบด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์ประกอบด้านจิตวิทยานั้นเป็น องค์ประกอบเชิงคุณภาพ และขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นอย่างมาก ส่วนองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัยนั้น เป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณและวัดโดยรวม

ประเทศไทยได้นำเอาแนวความคิดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) (Basic minimum needs) มา ใช้กำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประชาชนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 โดยใช้เครื่องชี้วัดหลัก จปฐ. 8 หมวด 32 ตัวชี้วัด จากคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ โครงการปรัณรงค์คุณภาพชีวิต (ศูนย์ข้อมูลเพื่อการ พัฒนาชนบท Rural Development Information Center)

ปี พ.ศ. 2531 คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) ได้ให้สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมอบ โครงการปรัณรงค์ฯ ให้ กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการพัฒนารัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบภายใต้ชื่อว่า “งานพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของประชาชนในชนบท (พชช.)”

ปี พ.ศ. 2532 คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) มีมติเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2532 ให้กรมการพัฒนารัฐมนตรีจัดเก็บ ข้อมูล จปฐ. เป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี 2533 จนถึงปัจจุบัน โดย มีการปรับปรุงเครื่องชี้วัดข้อมูล จปฐ. ทุก 5 ปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ

ปี พ.ศ. 2533 เริ่มจัดเก็บ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล จปฐ. คุณภาพชีวิตของคนไทย โดยรวม ทุกครัวเรือนทั่วประเทศ

ปี พ.ศ. 2535 กรมการพัฒนารัฐมนตรีได้ปรับปรุงเครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐานเป็น 9 หมวด 37 ตัวชี้วัด เพื่อให้เข้ากับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535 – 2539)

ปี พ.ศ. 2540 กรมการพัฒนารัฐมนตรีมีการปรับปรุงเครื่องชี้วัดเป็น 8 หมวด 39 ตัวชี้วัด เพื่อให้ตรงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 - 2544)

ปี พ.ศ. 2544 มีการปรับปรุงเครื่องชี้วัดข้อมูล จปฐ. เพื่อใช้จัดเก็บข้อมูลในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) เป็น 6 หมวด 37 ตัวชี้วัด

ปี พ.ศ. 2544 คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) มี มติเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2544 ให้กรมการพัฒนารัฐมนตรี รับผิดชอบประสานการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ในเขตเมืองด้วย โดยให้ใช้เครื่องชี้วัดเหมือนเขตชนบท (มติเมื่อ 31 พ.ค. 2545)

ปี พ.ศ. 2549 ได้มีการศึกษาปรับปรุงเครื่องชี้วัดข้อมูล จปฐ. เพื่อใช้จัดเก็บข้อมูลในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) โดยสรุป ตัวชี้วัดความ

จำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ที่จะนำมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มีจำนวน 6 หมวด 42 ตัวชี้วัด

### 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม แต่จนถึงปัจจุบันคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงาน ก็ยังมีความหมายที่คลุมเครือ และยังไม่มีการจำกัดความอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างทั่วไป (กัลยา ดิษเจริญ, 2538: 15)

ถึงกระนั้นก็ตามยังมีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ซึ่งมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่

Wayne (1992: 8) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิธีการอยู่สองวิธีสำหรับการมุ่งประเด็นไปที่ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) วิธีแรก คือ ทำให้ QWL มีความเท่าเทียมกันด้วยการกำหนดทิศทางของเป้าหมาย อันหมายถึงสภาพองค์กรและการดำเนินงานขององค์กร (เช่น การส่งเสริมการทำงาน การควบคุมดูแลด้านประชาธิปไตย การเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับพนักงาน และสภาพความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น) อีกวิธีหนึ่งคือ ทำให้ QWL เกิดความเท่าเทียมกันจากการมีส่วนร่วมรับรู้ของพนักงานในด้านความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสามารถในการเติบโตหรือเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาในฐานะที่เป็นมนุษย์ วิธีนี้มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ QWL ต่อระดับของขอบเขตความต้องการอันเต็มตัวของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง

ในหลายๆกรณี มีการผสมผสานสองทัศนะเข้าไว้ด้วยกัน เช่น พนักงานมีความพึงพอใจหรือมีความชอบต่อองค์กร และเมื่อมีการกำหนดหรือวางโครงสร้างให้แก่งานของพวกเขา โดยที่พวกเขาจะรู้สึกได้ว่า งานที่พวกเขาทำนั้นสามารถเติมเต็มความต้องการของพวกเขาได้ ในกรณีดังกล่าวนี้ วิธีใดวิธีหนึ่งในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลจะช่วยนำไปสู่การกำหนดเป็นกฎทั่วไปว่า QWL ที่ดีมีอยู่จริงหรือไม่ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความแตกต่างระหว่างผู้คน และเพราะทัศนะที่สองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเฉพาะส่วนบุคคลอย่างมาก ตัวอย่างเช่น ไม่ใช่ทุกคนจะพบว่าสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อจะเป็นการตัดสินใจที่เป็นประชาธิปไตย และงานที่เพิ่มคุณค่านั้นจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ QWL ที่ดี ทั้งนี้ เราจะมีการกำหนดนิยามความหมายของ QWL ในแง่ของการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในสถานที่ทำงาน

เวส เดลามอตต์และชินอิจิ ทาเคซาวา (1984: 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน Delamotte and Shin Ichi Takezawa ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530: 266) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541: 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสิ่งแวดล้อมของงาน ที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

ทองศรี คำภู ณ อุทธยา (2534: 154) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติในองค์กรหนึ่งๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการศึกษารุ่นนี้ กล่าวถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ของการทำงานที่ทำให้พนักงาน มีความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบต่อการทำงาน แนวคิดที่เน้นในการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับ ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม อนาคตที่เจริญมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี อีกทั้งการพัฒนาความสามารถของตนเอง รวมถึงโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข ความเป็นอยู่ดีขึ้น



นอกจากความหมายต่างๆแล้ว ยังมีผู้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านคือ

วอลตัน Walton (1975: 93-95) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ลักษณะคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจด้วย นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย (growth and security) ซึ่งนอกจากงานนั้นจะช่วยคงไว้และขยายความรู้และความสามารถของตนแล้ว ยังจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนได้รับความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนอีกด้วย

5. ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นอกจากนี้ยังหมายถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรมมากน้อยเพียงใดอีกด้วย

6. ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนและรางวัลมากน้อยเพียงใด รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาพ และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนร่วม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเหลือใช้หรือของเสีย การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคในทางการตลาด เป็นต้น

นอกจากแนวคิดของ Walton แล้ว ยังมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

ชาลนุชย์ อาจินสมาจาร (2535: 38-39) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีมีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก

17. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 - 2530: 29-33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงานเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-12) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตาม มติการรับรู้ของพนักงานแต่ละคนเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังที่เป็นเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกัน ออกไปมากมาย และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) ซึ่งใช้หลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจค่าครองชีพ

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จะต้องการให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อมูลผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร

4. ความมั่นคงของงาน (Job Security) ในที่นี้ความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะสามารถดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) การที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี

7. บูรณาการสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal)

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น

เพราะได้รับยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life Space) มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาของชีวิต ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะเวลา เช่น กำหนดวันเวลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในวันงานเทศกาลต่างๆ

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533: 201-206) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 9 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์กรและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

Arnold และ Feldman (1986: 491-492) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น มีด้วยกันทั้งสิ้น 17 ประการ คือ

1. ความมั่นคง
2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม
3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน
4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงาน

9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน
10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
11. ได้รับความและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
12. มีอำนาจในการทำงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคตที่ก้าวหน้า
16. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
17. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ สนใจ และความคาดหวัง

### 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง (Risk)

William (1988: 1-11) กล่าวว่า ความตาย คือสิ่งที่แน่นอนในชีวิต แต่มีความไม่แน่นอนตรงที่ว่า ความตายจะเกิดขึ้นเมื่อใด และจะเกิดขึ้นอย่างไร มนุษย์ดิ้นรนต่อสู้เพื่อหน่วงเวลาการตายที่รุกรุ่นอยู่ และขยาย คุณภาพชีวิต (quality of life) ระหว่างนั้นออกไปให้นานขึ้น การคุกคามหรือการพยายามเพื่อเป้าหมายที่จะขยายคุณภาพชีวิต (quality of life)มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง และกับความเป็นธรรมชาติบางประการ บางอย่างที่มีมนุษย์กระทำ และบางอย่างที่อยู่นอกเหนือการควบคุม และที่ควบคุมได้

การที่เรามีระยะเวลา และ คุณภาพชีวิต (quality of life) เพิ่มขึ้นนั้น เรื่องของคุณค่า (value) และสังคม (society) จึงเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรดาผู้ที่กำหนดคุณค่าและสังคมนั้นมิได้มีการชดเชยผลประโยชน์ให้แก่ผู้รับความเสี่ยง (risk taker) แม้ว่าในทุกๆ กิจกรรมจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงบางประการ ซึ่งความเสี่ยงบางประเภท และความเสี่ยงบางระดับนั้น สมาชิกในสังคมจำยอมต้องรับไว้

William ได้อธิบายถึงความเสี่ยงว่า หมายถึง ทุกคนถูกทำให้เกิดการจัดลำดับความเสี่ยงอยู่อย่างต่อเนื่อง ทั้งในฐานะปัจเจก และในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลาย โดยทั่วไปแล้ว ความเสี่ยงเหล่านี้เป็นที่ยอมรับในเชิงคุณภาพ ไม่ว่ารูปแบบที่ถูกตั้งเป็นคำถาม และที่ถูกคิดให้รอบคอบมากกว่าที่จะวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ ตามหลักเกณฑ์ความเสี่ยงจะถูกประเมินในเชิงปริมาณเพียงแคในเกมการพนันคลาสสิก (เช่น การเล่นพนันลูกเต๋า) หรือในการตัดสินใจทางธุรกิจและการประกันภัย รวมถึงในการดำเนินการต่างๆ ตามอำนาจบังคับควบคุมของรัฐบาล จำนวนข้อมูลด้านความเสี่ยงประจำปีถูกเผยแพร่โดยตลอดจากสถาบันทั่วโลก อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเหล่านี้เป็นการอธิบายหรือบรรยายความเสี่ยงที่ผ่านประสบการณ์จากส่วนต่างๆ ของกลุ่มประชากร มากกว่าการวิเคราะห์การตัดสินใจด้านความเสี่ยง ลักษณะต่างๆ ที่มีสังคมเป็นตัวปรับ

ความเสี่ยงนั้นมีแนวโน้มที่จะสร้างแนวความคิดด้านความเสี่ยงให้ดูเหมือนว่าเป็นเรื่องเรียบง่าย แม้ว่าในความเป็นจริงแล้ว มันเป็นเรื่องที่ซับซ้อน จากผลลัพธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเสี่ยง เพื่อการประเมินการตัดสินใจด้านความเสี่ยงนั้นจึงไม่สามารถจะทำให้สำเร็จได้อย่างง่ายดาย

กระนั้นก็ตาม ความเสี่ยงเป็นประเด็นหรือหัวข้อที่เป็นที่สนใจ และเพิ่งมีการศึกษาในอดีตเมื่อไม่นานมานี้เอง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมด้านการประกันภัย ดังเมื่อตอนต้นปี 1901 Willett ได้นิยามความเสี่ยงว่าเป็น “ความไม่แน่นอนที่ถูกคัดค้าน ซึ่งพิจารณาว่าเป็น การเกิดขึ้นของเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์” ส่วน Knight ก็นิยามว่า ความเสี่ยงเป็นดัง “ความไม่แน่นอนที่สามารถวัดค่าได้” นอกจากนี้ Denenburg และคณะ นิยามความเสี่ยงว่าเป็น “ความไม่แน่นอนของความสูญเสีย” คำนิยามเหล่านี้ เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ความไม่แน่นอน” เป็นสำคัญ ดังนั้น ความเข้าใจในเรื่องความเสี่ยงจึงต้องเริ่มต้นด้วยการพิจารณาในเรื่องของความไม่แน่นอนเป็นหลัก ในทางกลับกันก็คือ เริ่มด้วยการพิจารณากันที่พื้นฐานเชิงปรัชญานั้นเอง

พรรณทิภา รัตนวงศา (ออนไลน์: 2) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

ทั้งนี้ความเสี่ยงสามารถ จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) เช่น การบริหารธุรกิจ การเมือง เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ตำแหน่งทางธุรกิจ ลูกค้า ตลาด ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง
2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) เช่น การปฏิบัติงานหลัก ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การก่อวินาศภัย
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) เช่น การเงิน สภาพคล่อง อัตราแลกเปลี่ยน อัตราดอกเบี้ย การผันผวนทางการเงิน
4. ความเสี่ยงด้านกฎ ระเบียบ (Compliance Risk) เช่น กฎ ระเบียบต่าง ๆ วิธีปฏิบัติงาน

ขนิษฐา กาญจนรังสินนท์ (ออนไลน์: 2) กล่าวว่า การให้คำจำกัดความของคำว่า “ความเสี่ยง” (Risk) นั้น จะแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละอาชีพหรือประเภทธุรกิจ/หน่วยงาน อาจกล่าวได้ว่า ความเสี่ยงคือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง มีโอกาสที่จะประสบกับความสูญเสียหรือสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ หรือ โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามปกติหรือไม่ก็ได้คาดคิดมาก่อน แต่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานหรือผลผลิตในด้านลบ หรือ ความไม่แน่นอนที่อาจนำไปสู่ความสูญเสีย

ความเสี่ยงสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆได้ ดังนี้

1. ความเสี่ยงตามที่ปรากฏ ( Objective Risk) และความเสี่ยงตามความคิด ความรู้สึก (Subjective Risk) ความเสี่ยงตามที่ปรากฏ คือ ความเสี่ยงที่วัดจากความเบี่ยงเบนไปจาก ความคาดหวัง ซึ่งมีการวัดตามหลักฐานเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถ้ามองในแง่ เป้าหมาย ก็สามารถวัดความเสี่ยงได้จากผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบกับผลผลิตที่กำหนดไว้ใน แผนปฏิบัติการ ส่วนความเสี่ยงตามความคิดความรู้สึก (Subjective Risk) คือ ความเสี่ยงที่ เป็นไปตามความรู้สึก ไม่มีการวัดวิเคราะห์ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เป็นความเสี่ยงที่ ต่างกันไปตามความรู้สึกของแต่ละคน นอกจากนั้นสำหรับคนคนเดียวกันความเสี่ยงตามความคิด ความรู้สึก ยังสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละคน

2. ความเสี่ยงที่แท้จริง (Pure Risk) และความเสี่ยงจากการเก็งกำไร (Speculative Risk) ความเสี่ยงที่แท้จริงคือความเสี่ยงที่มีอยู่โดยธรรมชาติ ไม่ใช่ความเสี่ยงที่เกิดจากการสร้าง ขึ้นมา เช่นความเสี่ยงในการออกไปทำงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ กลับเข้าบ้านดึก ๆ ดื่น ๆ อาจ ประสบอุบัติเหตุระหว่างทาง หรือถูกโจรฉกชิงวิ่งราว หรือถูกตำรวจจับข้อหาเมาแล้วขับ ความเสี่ยง ที่แท้จริงจึงอาจนำไปสู่ความสูญเสียหรือไม่สูญเสียเท่านั้น ความเสี่ยงที่แท้จริงสามารถแบ่งได้ ออกเป็นสามประเภท คือ ความเสี่ยงที่แท้จริงเกี่ยวกับตัวบุคคล ความเสี่ยงที่แท้จริงเกี่ยวกับ ทรัพย์สิน และความเสี่ยงที่แท้จริงจากระบบกฎหมาย ความเสี่ยงที่เกิดจากการเก็งกำไร เป็นความ เสี่ยงที่ไม่ได้มีอยู่ตามธรรมชาติ แต่ถูกสร้างขึ้นมาจากหวังผลในการเก็งกำไรจากความเสี่ยงนั้น ความเสี่ยงประเภทนี้จึงรวมถึงความเสี่ยงจากการลงทุน ความเสี่ยงจากการพนัน ความเสี่ยงจากการ ดำเนินธุรกิจ

ขนิษฐา กาญจนรังษิณนที กล่าวถึงความเสี่ยงของหน่วยราชการไทยว่า ความเสี่ยงของ หน่วยงานภาครัฐมีความแตกต่างไปภาคเอกชน เนื่องจากวิสัยทัศน์และภารกิจที่แตกต่างกัน โดยใน ภาคเอกชนนั้น ความเสี่ยงทางการเงินเป็นความเสี่ยงที่สำคัญที่สุด เพราะแผนยุทธศาสตร์ของ หน่วยงานจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างกำไรสูงสุด ในขณะที่แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐจะ มุ่งเน้นที่การตอบสนองนโยบายรัฐและให้บริการประชาชน ดังนั้น การบริหารความเสี่ยงของ หน่วยงานภาครัฐจึงเกี่ยวเนื่องกับความเสี่ยงเชิงนโยบาย ทั้งนี้ ความเสี่ยงในบริบทของราชการ ไทย ที่นับว่าเป็นเหตุให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ไม่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

1. ความเสี่ยงเชิงนโยบาย ได้แก่ ครอบคลุมความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและ แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน รวมไปถึงการตัดสินใจด้านการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางของ หน่วยงาน ในทางที่ไม่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์



2. ความเสี่ยงจากการดำเนินงาน ได้แก่ เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ เช่น การขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม การปฏิบัติงานผิดพลาดหรือล่าช้า การขาดข้อมูลหรือเครื่องมือที่จำเป็น เป็นต้น

3. ความเสี่ยงทางการเงิน ได้แก่ การบริหารงบประมาณที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อาจทำให้โครงการหรือการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง หรือสำเร็จลุล่วงภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจเป็นเพราะ การประเมินค่าใช้จ่ายของโครงการไว้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น หรือการเพิ่มขึ้นของราคาวัสดุอุปกรณ์ รวมไปถึงการขาดการจัดสรรเงิน หรือทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม

4. ความเสี่ยงด้านเหตุการณ์ ได้แก่ เป็นความเสี่ยงที่ไม่ได้เกิดขึ้นประจำ แต่ส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลตามแผนยุทธศาสตร์ และไม่สามารถคาดการณ์การเกิดความสูญเสียได้อย่างแม่นยำ รวมไปถึงเหตุการณ์ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุม เช่น ความเสี่ยงทางการเมือง การโยกย้ายผู้บริหาร ภัยธรรมชาติ

### 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงาน ทำให้ค้นพบที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

วิฑูรย์ เดโช (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการตำรวจภูธรที่มีสายงานแตกต่างกันก็จะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันด้วย ในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานและมีมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานสายงานจราจรจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าสายอื่นๆ ได้แก่ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน สายงานสอบสวนและสายงานธุรการ และสายงานสืบสวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานดีกว่าสายงานป้องกันปราบปราม สอบสวนและธุรการ

จำลอง อนันตสุข (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าว ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11

โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตส่วนที่แตกต่างกันคือ ด้านมาตรฐานการทำงานและด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

นฤชา สุวรรณลาภา (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการต่อต้านและตอบโต้การก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความยั่งยืน เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐจึงต้องศึกษาเรียนรู้ในรายละเอียดของปัญหาเสียใหม่เพื่อการปรับทัศนคติและวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งมีการพัฒนาทางยุทธศาสตร์ยุทธวิธีให้ทันสมัย มีความรู้เท่าทันในหลักการกองโจรและกระบวนการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้หน่วยรบขนาดเล็กของทหารตำรวจเพื่อยุติเหตุร้ายรายวันให้สงบได้เป็นเบื้องต้น รวมทั้งการให้ความสำคัญในมิติทางการเมืองหรือการทำงานมวลชนมากกว่ามิติทางการทหารและตำรวจซึ่งมักจะไปในแนวทางการใช้ความรุนแรงมากกว่า หรืออาจถึงขั้นก่อการร้ายเพื่อยับยั้งการก่อการร้ายเสียเอง แต่แท้ที่จริงแล้วแนวทางสันติวิธีจะเป็นทางออกที่ดีที่สุดอันจะทำให้ผู้ที่มีความแตกต่างกันสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและมีพลังแห่งความสร้างสรรค์ แต่ทั้งนี้การปฏิบัติทั้งปวงต้องอยู่ภายใต้ความอดทน อดกลั้น กล้าหาญและไม่ยอมแพ้ต่อการแสวงหาทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอยู่ตลอดเวลาแม้จะต้องใช้เวลานานสักเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยึดถือตามแนวทางยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ซึ่งมีสาระสำคัญในเชิงสันติวิธีมากที่สุด

ด้านการข่าวสารข่าวกรองรัฐบาล มักจะให้ความสำคัญด้านข่าวสารข่าวกรองเป็นลำดับต้นๆ อยู่เสมอ แต่ปัญหาด้านการข่าวสารข่าวกรองหรือศัพท์ทางทหารว่า “การข่าวกรองและการต่อต้านข่าวกรอง” ก็ยังคงเป็นปัญหาลำดับต้นเช่นเดิมตลอดมา จากอดีตนับถึงปัจจุบัน มาตรการด้านการข่าวทั้งในเชิงลึกและการต่อต้านข่าวกรองยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่อย่างใด โดยไม่อาจสร้างการข่าวเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางยุทธวิธีได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น จึงส่งผลให้กระบวนการแก้ไขปัญหาทั้งระบบและทุกภาคส่วนต้องดำเนินการไปอย่างผิดฝาผิดตัวหรือไม่ตรงตามเป้าหมายมาโดยตลอด ภาครัฐจึงมีภารกิจเร่งด่วนเป็นลำดับแรกคือต้องวางมาตรการด้านการข่าวเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ สามารถใช้ประโยชน์ได้เท่าทันต่อเหตุการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เอง จากการเฝ้าตรวจ ติดตาม ตรวจสอบและวิเคราะห์สถานการณ์บุคคลและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ

อาธิ ครุสาถกยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของประชากร ในเขตชนบทภาคใต้ ของประเทศไทย พิจารณาด้านคุณภาพชีวิตของประชากรในเขตชนบท 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยช่วงปี พ.ศ.2540 โดยใช้ความจำเป็นพื้นฐานเป็นตัวชี้วัด

ผลการศึกษาพบว่า บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานปี 2539 จำนวน 21 ตัวชี้วัด และเมื่อพิจารณา คุณภาพชีวิตภาพรวมของประชากรในเขตชนบท ภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามเกณฑ์ จำนวน 5 หมวด ประกอบด้วย หมวดอาหารดี หมวดมีบ้านอาศัย หมวดศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว หมวดครอบครัวปลอดภัย หมวดอยากร่วมพัฒนา หมวดพาผู้คุณธรรม และหมวดบำรุงสิ่งแวดล้อม แสดงว่า คุณภาพชีวิตของประชากรในเขตชนบท 14 จังหวัด ภาคใต้ของประเทศไทย โดยภาพรวม ช่วงปี 2539 ที่ผ่านมา มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องหามาตรการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร ให้อยู่ในระดับที่ดีตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปี 2544 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศึกษาถึง สาเหตุการเกิดความไม่สงบในเขตชายแดนภาคใต้ และหาแนวทางป้องกันแก้ไขจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่า ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเชิงเดียว จากหน่วยใดหน่วยหนึ่งได้ เพียงหน่วยเดียว เพราะสภาพปัญหาในจังหวัดเหล่านั้นมีรูปแบบปัญหาเชิงซ้อนแตกต่างไปจากภาคอื่น ทั้งสภาพพื้นที่ สังคม วัฒนธรรม และศาสนา เป็นต้น ปัญหาที่สำคัญมากที่สุด ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัญหาการประสานงานข้อมูลข่าวสารนโยบายต่าง ๆ ไม่สอดคล้องทำให้ผู้ปฏิบัติสับสน ประชาชนขาดความเชื่อถือต่อข้าราชการที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ เศรษฐกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ดี ทำให้ประชาชนหางานยากมีฐานะยากจนและด้อยการศึกษา ปัญหารองลงมา คือ ข้าราชการที่ย้ายมาอยู่ใหม่ไม่มีความรู้ความเข้าใจนโยบายสถานการณ์และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ข้าราชการไม่ได้นำบทบาทภารกิจ ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่อย่างจริงจัง ข้าราชการไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน สื่อสารมวลชนให้ความสนใจปัญหาความไม่สงบในภาคใต้มากกว่าภาคอื่น ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ความคิดเห็นต่อมาตรการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการป้องกันแก้ไขความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตำรวจส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.5 ทราบถึงมาตรการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนด แต่เมื่อลงลึกในรายละเอียดแต่ละแผน จะพบว่าตำรวจส่วนใหญ่จะตอบว่า แผนแต่ละแผนมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาในระดับปานกลาง

เทอดศักดิ์ วรรณพุด (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ฐานะทาง เศรษฐกิจ ความร่วมมือจากประชาชน ระดับการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์ แนวทางการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจ คือ ควรมี

การเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้สูงขึ้นและผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

ชาลี ไตรจันทร์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ การกำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สมรรถนะบุคลากรภาครัฐมีความแตกต่างกันระหว่างศาสนา ในด้านมนุษยสัมพันธ์ บริการที่ดี และด้านจริยธรรม ส่วนด้านความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและการเข้าถึงประชาชนพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ภูมิภานาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐมีความแตกต่างกันไปตามภูมิภานา และเมื่อมีการวิเคราะห์ความแปรปรวนเป็นรายด้านสมรรถนะพบว่า สมรรถนะบุคลากรภาครัฐมีความแตกต่างกันระหว่างภูมิภานา ในด้านมนุษยสัมพันธ์ และจริยธรรม โดยผู้ที่มีภูมิภานานอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีสมรรถนะทั้ง 2 ด้านสูงกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีภูมิภานาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดที่ปฏิบัติงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานีมีสมรรถนะด้านการเข้าถึงประชาชนสูงกว่าบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลาและนราธิวาส ส่วนความแตกต่างของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลาถึบนราธิวาสพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กลุ่มอาชีพ สมรรถนะบุคลากรภาครัฐมีความแตกต่างกันไปตามกลุ่มอาชีพที่ปฏิบัติ และเมื่อมีการวิเคราะห์ความแปรปรวนเป็นรายด้านสมรรถนะพบว่า สมรรถนะบุคลากรภาครัฐมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาชีพที่ปฏิบัติ ในด้านมนุษยสัมพันธ์เท่านั้น โดยบุคลากรภาครัฐฝ่ายการปกครองมีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าตำรวจ ส่วนความแตกต่างของบุคลากรภาครัฐในกลุ่มงานอื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่าง และได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐควรที่จะจัดให้มีวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ให้มีสมรรถนะด้านๆ ทั้ง 5 ด้านแต่ควรให้น้ำหนักสำคัญต่อสมรรถนะการเข้าถึงประชาชนให้มากที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา และนราธิวาส ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่นการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

2. ปัจจัยเชิงอารมณ์และบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดตามลำดับต่อสมรรถนะเชิงพฤติกรรม หน่วยงาน โดยเฉพาะผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และหาวิธีการที่จะฝึกฝนให้บุคลากรภาครัฐเป็นผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์ เช่นการฝึกอบรม

3. ประเด็นความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลในผู้รับบริการหรือประชาชน ความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ หน่วยงานควรได้มีการพัฒนาปรับปรุงงานวิธีการทำงาน ทรัพยากรในการทำงานเช่น

เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในหน่วยงาน งบประมาณ กำลังคนให้เพียงพอ เพื่อบุคลากรภาครัฐจะได้  
ไม่เกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้น

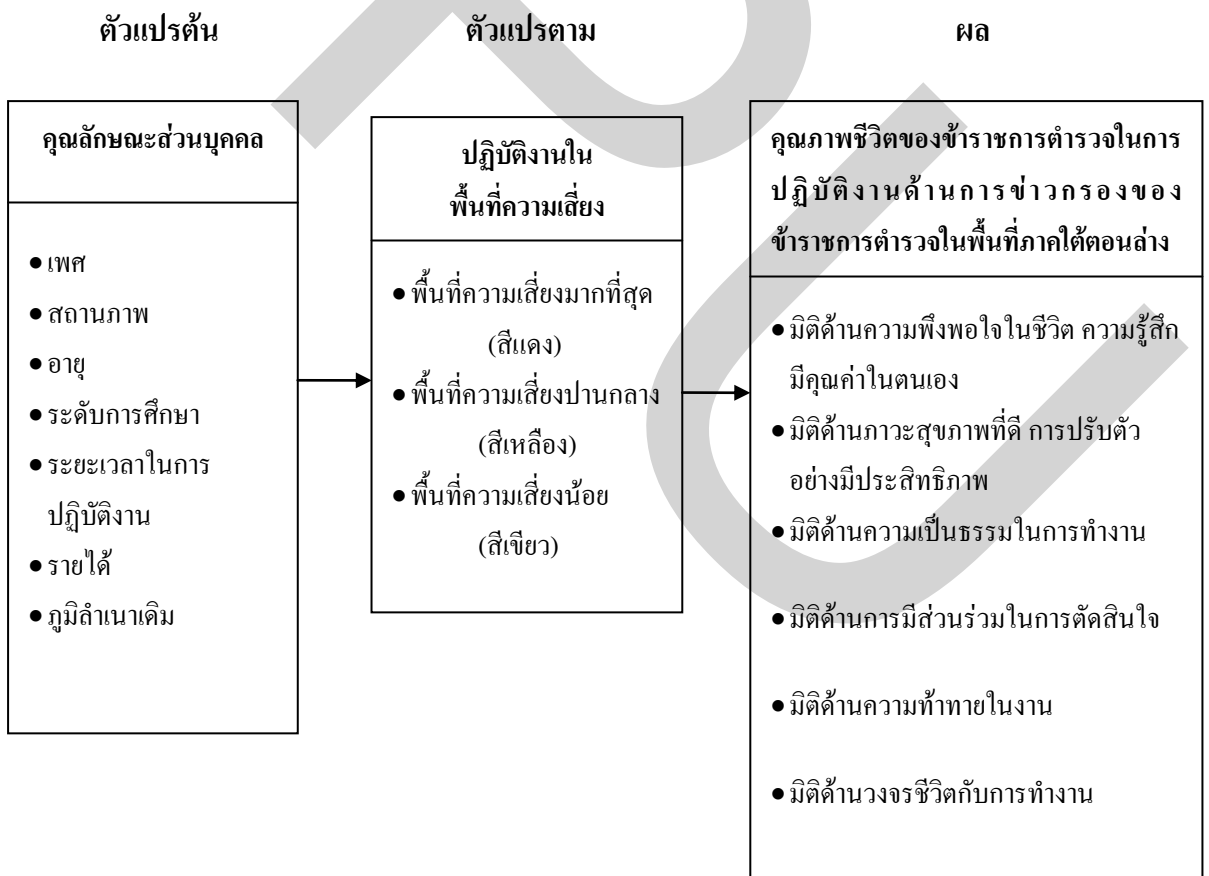


### บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ได้แก่ กรอบแนวคิดของการวิจัย ประชากร วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### 3.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจที่การปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ข้อมูลจำนวนอัตรากำลัง เดือนสิงหาคม 2552 จำนวนทั้งสิ้น 148 นาย

### 3.3 วิธีการกำหนดประชากรเป้าหมาย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาประชากรทั้งกลุ่มโดยไม่มีกลุ่ม จากจำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 จำนวนทั้งสิ้น 148 นาย โดยปฏิบัติหน้าที่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

- ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส	จำนวน	26	นาย
- ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	จำนวน	32	นาย
- ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดยะลา	จำนวน	32	นาย
- ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดสงขลา	จำนวน	29	นาย
- ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดสตูล	จำนวน	11	นาย
- ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดพัทลุง	จำนวน	10	นาย
- ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดตรัง	จำนวน	8	นาย

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนของคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามสำหรับวัดระดับความคิดเห็นและระดับความคาดหวังของข้าราชการตำรวจที่การปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มุ่งศึกษาทั้งสิ้น 6 มิติ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามสำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของข้าราชการตำรวจที่การปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะใช้ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นมาตราวัด ลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ แบ่งเป็นระดับต่าง ๆ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย จำนวน 35 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ค่อนข้างเห็นด้วย	3	3
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วย	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะได้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \quad \text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลผลของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าคะแนน	การแปลผล
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับต่ำ
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับสูงมาก

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองบางส่วนและจัดส่งไปตามพื้นที่จังหวัดต่างๆ

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) สำหรับ



การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับความสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับต่ำสุดที่ .05 โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.6.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง คำนวณหาความถี่ร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตและระดับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ทั้ง 6 มิติ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 ค่าสถิติ “ที” (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกลุ่ม 2 กลุ่ม

3.6.4 F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกลุ่ม 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance (ANOVA))

3.6.5 ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนหากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง” ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 เป็นการนำเสนอคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้สถิติร้อยละ

การวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยในการวิเคราะห์ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง ซึ่งกำหนดประชากรเป้าหมายโดยผู้วิจัยต้องการศึกษาประชากรทั้งกลุ่ม คือ ข้าราชการในสังกัด กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ทั้งสิ้น จำนวน 148 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ ข้อมูลได้มาจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ผลการวิจัยปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
ชาย	143	96.6
หญิง	5	3.4
รวม	148	100.0

จากตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นชายซึ่งมีมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย 143 คน คิดเป็นร้อยละ 96.6 เป็นเพศหญิง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการ  
ข่าวกรอง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
โสด	30	20.3
สมรส	113	76.4
แยกทาง/หย่าร้าง	5	3.4
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่  
ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีสถานภาพ  
แต่งงาน มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมามีสถานภาพโสด มีจำนวน 30 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 20.3 และสถานภาพแยกทาง/หย่าร้าง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการ  
ข่าวกรอง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
20-24 ปี	3	2.0
25-29 ปี	15	10.1
30-34 ปี	27	18.2
35-39 ปี	27	18.2
40 ปีขึ้นไป	76	51.4
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่  
ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มี  
จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมามีอายุระหว่าง 30-34 ปี และ 35-39 ปี มีจำนวน 27 คน  
คิดเป็นร้อยละ 18.2 เท่ากัน

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	79	53.4
อนุปริญญา	12	8.1
ปริญญาตรี	38	25.7
สูงกว่าปริญญาตรี	19	12.8
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
1-5 ปี	17	11.5
6-10 ปี	32	21.6
11-15 ปี	22	14.9
มากกว่า 15 ปี	77	52.0
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และ 11-15 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
8,500- 9,500 บาท	3	2.0
9,501-10,500 บาท	15	10.1
10,501-11,500 บาท	17	11.5
11,501 บาทขึ้นไป	113	76.4
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีรายได้ 11,501 บาทขึ้นไป มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมา มีรายได้ 10,501-11,500 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และมีรายได้ 9,501-10,500 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 มีรายได้ 8,500-9,500 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
ภูมิลำเนาเดิม	90	60.8
ไม่ใช่ภูมิลำเนาเดิม	58	39.2
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ไม่ได้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามการย้ายภูมิลำเนามาจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี

ปัจจุบันย้ายมาจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
ย้าย	55	37.2
ไม่ได้ย้าย	93	62.8
รวม	148	100.0

จากตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามการย้ายภูมิลำเนามาจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ปัจจุบันไม่ได้ย้ายมาจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 ย้ายมาจังหวัดสตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามครอบครัวอยู่ในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี

ครอบครัวอยู่ในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
ใช่	96	64.9
ไม่ใช่	52	35.1
รวม	148	100.0

จากตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามครอบครัวอยู่ในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ครอบครัวอยู่ในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 ครอบครัวไม่อยู่ในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานตามจังหวัดต่างๆ

ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานตามจังหวัดต่างๆ	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
สตูล	11	7.4
พัทลุง	10	6.8
ตรัง	8	5.4
สงขลา	29	19.6
ปัตตานี	32	21.6
นราธิวาส	26	17.6
ยะลา	32	21.6
รวม	148	100.0

จากตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานตามจังหวัดต่าง ๆ พบว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 เท่ากัน รองลงมาเป็นจังหวัดสงขลา มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

พื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 148)	ร้อยละ
พื้นที่ความเสี่ยงมากที่สุด (สีแดง)	90	60.8
พื้นที่ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง)	29	19.6
พื้นที่ความเสี่ยงน้อย (สีเขียว)	29	19.6
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง จำแนกตามพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ความเสี่ยงมากที่สุด (สีแดง) มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง) และน้อย (สีเขียว) มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 เท่ากัน

จากข้อมูลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ส่วนใหญ่เป็นชาย มีสถานภาพแต่งงาน มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี ครอบครัวยู่ในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี และข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ความเสี่ยงมากที่สุด (สีแดง)



ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการ  
ตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง  
ของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของ  
ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเอง	3.98	.42	สูง
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.39	.47	สูงมาก
มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.55	.47	สูง
มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.46	.55	สูง
มิติด้านความท้าทายในงาน	3.66	.46	สูง
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.89	.44	สูง
รวม	3.82	.35	สูง

จากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน  
ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง โดยภาพรวม ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการ  
ตำรวจมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .35 เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าอยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การ  
ปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47) นอกนั้นอีก 5 มิติ มีค่าเฉลี่ย  
ในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย มิติด้าน  
ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง(ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .42) มิติ  
ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44) มิติด้านความท้าทายในงาน  
(ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .46) มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน .47) และ มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ(ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง

มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ท่านได้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	4.18	.70	สูง
2 งานที่ท่านกำลังทำอยู่ขณะนี้มีความราบรื่นไม่มีอุปสรรคจนทำให้ท่านรู้สึกท้อถอย	3.16	.86	สูง
3 ท่านได้ใช้ความรู้ ความชำนาญที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้	3.97	.61	สูง
4 ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ช่วยงานต่างๆ ของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ	4.04	.66	สูง
5 ท่านเป็นผู้ทุ่มเทและตั้งใจทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	4.09	.63	สูง
6 ท่านภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของท่าน	4.47	.67	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>.42</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตมิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยที่สูงมากเพียงข้อเดียว ได้แก่ข้อ 6 ท่านภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของท่าน(ค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67) นอกนั้น อยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ถึง ข้อ 5 คือ ท่านได้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่(ค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70) ท่านเป็นผู้ทุ่มเทและตั้งใจ

ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต(ค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63) ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ช่วยงานต่างๆ ของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ(ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66) ท่านได้ใช้ความรู้ ความชำนาญที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้(ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61) งานที่ท่านกำลังทำอยู่ขณะนี้มีความราบรื่น ไม่มีอุปสรรคจนทำให้ท่านรู้สึกที่ถอดใจ(ค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ

มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7 การออกกำลังกายให้ร่างกายแข็งแรงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	4.47	.62	สูงมาก
8 สภาพจิตใจที่ดีย่อมอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง	4.32	.72	สูงมาก
9 การไม่มีโรค ไข้เจ็บมาเบียดเบียนเป็นรางวัลชีวิตที่ดีที่สุด	4.63	.50	สูงมาก
10 ลักษณะการปฏิบัติงานของท่านสุขภาพกายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง	4.20	.76	สูง
11 ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน การมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็งเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	4.33	.70	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>.47</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงเพียงข้อเดียว ได้แก่ ข้อ 10 ลักษณะการปฏิบัติงานของท่านสุขภาพกายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง(ค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .76) นอกนั้น อยู่ในระดับสูงมากทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9 การไม่มีโรค ไข้เจ็บมาเบียดเบียน

เป็นรางวัลชีวิตที่ดีที่สุด(ค่าเฉลี่ย 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50) ข้อ 7 การออกกำลังกายให้ร่างกายแข็งแรงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62) ข้อ 11 ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน การมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็งเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70) และ ข้อ 8 สภาพจิตใจที่ดีข้อมอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง(ค่าเฉลี่ย 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12 ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน/ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานตลอด ระยะเวลาที่ผ่านมา	3.63	.91	สูง
13 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	2.97	1.02	ปานกลาง
14 ปริมาณของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมาก เกินไป	3.39	.74	ปานกลาง
15 งานที่ปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายที่ชัดเจน	3.50	.86	สูง
16 สถานที่ทำงานของของของท่านมีความสะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อยบรรยากาศดีเหมาะแก่การทำงาน	3.69	.72	สูง
17 กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆมีมากท่านต้องทำงานอย่าง เคร่งครัด	3.53	.79	สูง
18 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	3.65	.77	สูง
19 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีความสุขและเป็นกันเอง	4.01	.59	สูง
รวม	3.55	.47	สูง

จากตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในมิติด้านความเป็นธรรมภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยปานกลางอยู่ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ(ค่าเฉลี่ย 2.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.02) และ ข้อ 14 ปริมาณของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากเกินไป(ค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74) นอกนั้น อยู่ในระดับสูงทั้ง 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขและเป็นกันเอง(ค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59) ข้อ 16 สถานที่ทำงานของของ ท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยบรรยากาศดีเหมาะแก่การทำงาน(ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72) ข้อ 18 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี(ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77) ข้อ 12 ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา(ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .91) ข้อ 17 กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆมีมากท่านต้องทำงานอย่างเคร่งครัด(ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .79) และ ข้อ 15 (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
20 ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการประชุมและเสนอความคิดเห็นเสมอ	3.64	.80	สูง
21 ผู้ร่วมงานควรมีส่วนในการช่วยงานและเสนอความเห็นในกิจกรรมต่างๆ	3.79	.72	สูง
22 ท่านมีความเป็นอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.53	.84	สูง
23 หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจให้ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานเสมอ	3.47	.78	สูง
24 ท่านมักมีโอกาสดำเนินการแสดงผลงานและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.46	.79	สูง
25 การเข้าร่วมประชุมเป็นเรื่องน่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ	2.85	.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>.55</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยปานกลางเพียงข้อเดียว คือ ข้อ 25 การเข้าร่วมประชุมเป็นเรื่องน่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ (ค่าเฉลี่ย 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .99) นอกนั้น อยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21 ผู้ร่วมงานควรมีส่วนในการช่วยงานและเสนอความเห็นในกิจกรรมต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72) ข้อ 20 ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการประชุมและเสนอความคิดเห็นเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80) ข้อ 22 ท่านมีความเป็นอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .84) ข้อ 23 หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจให้ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78) และ ข้อ 24 ท่านมักมีโอกาสดำเนินการแสดงผลงานและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .79)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านความท้าทายในงาน

มิติด้านความท้าทายในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
26 การปฏิบัติงานของท่านมีความเสี่ยงในการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินอย่างยิ่ง	4.07	.78	สูง
27 ขณะปฏิบัติงานท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องใดๆ เลย	2.70	1.10	ปานกลาง
28 ประชาชนส่วนมากเห็นว่า ตำรวจเป็นที่พึ่งของประชาชน	3.60	.74	สูง
29 ท่านได้รับแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่เนื่องจากการต้องการปกป้องประชาชนทุกคน	3.75	.74	สูง
30 ผลสำเร็จของงานมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.24	.57	สูงมาก
รวม	3.66	.46	สูง

จากตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านความท้าทายในงาน ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตมิติด้านความท้าทายในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงมากเพียงข้อเดียว ได้แก่ ข้อ 30 ผลสำเร็จของงานมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(ค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57) และ ค่าเฉลี่ยปานกลางก็มีเพียงข้อเดียวเช่นกัน ได้แก่ ข้อ 27 ขณะปฏิบัติงานท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องใด ๆ เลย(ค่าเฉลี่ย 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10) นอกนั้น อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26 การปฏิบัติงานของท่านมีความเสี่ยงในการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินอย่างยิ่ง(ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78) ข้อ 29 ท่านได้รับแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่เนื่องจากการต้องการปกป้องประชาชนทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74) และ ข้อ 28 ประชาชนส่วนมากเห็นว่า ตำรวจเป็นที่พึ่งของประชาชน(ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
31 การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นเสมือนความสำเร็จของงาน	4.31	.68	สูงมาก
32 ก่อนการปฏิบัติงาน ควรมีการชี้แจงและกำหนดเป้าหมายร่วมกันเสมอ	4.26	.61	สูงมาก
33 การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.70	.65	สูง
34 หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชมและชมเชยท่านเสมอ	3.55	.73	สูง
35 ท่านสามารถวางแผนการทำงานได้ดีตามเงื่อนไขเวลาที่ท่านมีอยู่	3.63	.80	สูง
รวม	3.89	.44	สูง

จากตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยที่สูงมาก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 31 การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นเสมือนความสำเร็จของงาน(ค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68) และ ข้อ 32 ก่อนการปฏิบัติงาน ควรมีการชี้แจงและกำหนดเป้าหมายร่วมกันเสมอ(ค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61) นอกนั้น อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 33 การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน(ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65) ข้อ 35 ท่านสามารถวางแผนการทำงานได้ดีตามเงื่อนไขเวลาที่ท่านมีอยู่(ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80) และ ข้อ 34 หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชมและชมเชยท่านเสมอ(ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .73)



### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test) ปรากฏผลดังนี้ ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งอยู่ในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจำแนกตามพื้นที่ความเสี่ยง			F-value	F-prob
	พื้นที่ความเสี่ยงมากที่สุด (สีแดง) (n = 90)	พื้นที่ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง) (n = 29)	พื้นที่ความเสี่ยงน้อย (สีเขียว) (n = 29)		
มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	3.98	3.99	3.98	.002	.998
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	4.13	4.37	6.470	.002*
มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.56	3.45	3.59	.839	.434
มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ	3.52	3.15	3.56	6.097	.003*
มิติด้านความท้าทายในงาน	3.72	3.42	3.74	5.473	.005*
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.94	3.72	3.90	2.645	.074
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>3.64</b>	<b>3.86</b>	<b>4.928</b>	<b>.009*</b>

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมิติด้านความท้าทายในงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นอีก 3 ด้าน คือ มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน นั้นไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างโดยใช้สถิติ F-test แล้วจึงได้มาทดสอบด้วยสถิติเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ได้ผลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม

พื้นที่ ความเสี่ยงภัย	$\bar{x}$	Sig		
		พื้นที่ความเสี่ยงมากที่สุด (สีแดง)	พื้นที่ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง)	พื้นที่ความเสี่ยงน้อย (สีเขียว)
พื้นที่ความเสี่ยงมากที่สุด (สีแดง)	3.87	-	.010*	.992
พื้นที่ความเสี่ยงปานกลาง (สีเหลือง)	3.64		-	.060
พื้นที่ความเสี่ยงน้อย (สีเขียว)	3.86			-

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สีแดง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีแดงเหลือง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ

พื้นที่ ความเสี่ยงภัย	$\bar{x}$	Sig		
		พื้นที่ความเสี่ยงมาก ที่สุด (สีแดง)	พื้นที่ความเสี่ยงปาน กลาง (สีเหลือง)	พื้นที่ความเสี่ยงน้อย (สีเขียว)
พื้นที่ความ เสี่ยงมากที่สุด (สีแดง)	4.48	-	.002*	.544
พื้นที่ ความเสี่ยง ปานกลาง (สีเหลือง)	4.13		-	.134
พื้นที่ความ เสี่ยงน้อย (สีเขียว)	4.37			-

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สีแดง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีแดงเหลือง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พื้นที่ ความเสี่ยงภัย	$\bar{x}$	Sig		
		พื้นที่ความเสี่ยงมาก ที่สุด (สีแดง)	พื้นที่ความเสี่ยงปาน กลาง (สีเหลือง)	พื้นที่ความเสี่ยงน้อย (สีเขียว)
พื้นที่ความ เสี่ยงมากที่สุด (สีแดง)	3.52	-	.005*	.993
พื้นที่ ความเสี่ยง ปานกลาง (สีเหลือง)	3.15		-	.015*
พื้นที่ความ เสี่ยงน้อย (สีเขียว)	3.56			-

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สีแดง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีแดงเหลือง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีเหลือง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานน้อย (สีเขียว) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านความท้าทายในงาน

พื้นที่ ความเสี่ยงภัย	$\bar{x}$	Sig		
		พื้นที่ความเสี่ยงมาก ที่สุด (สีแดง)	พื้นที่ความเสี่ยงปาน กลาง (สีเหลือง)	พื้นที่ความเสี่ยงน้อย (สีเขียว)
พื้นที่ความ เสี่ยงมากที่สุด (สีแดง)	3.72	-	.008*	.982
พื้นที่ ความเสี่ยง ปานกลาง (สีเหลือง)	3.42		-	.027*
พื้นที่ความ เสี่ยงน้อย (สีเขียว)	3.74			-

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านความท้าทายในงาน ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สีแดง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีเหลือง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีเหลือง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานน้อย (สีเขียว) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ใช้สถิติ t-test)

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในและนอกพื้นที่จังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจำแนกตามภูมิลำเนาเดิมในจังหวัด สตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี		t-value	t-prob
	ในพื้นที่ (n = 90)	นอกพื้นที่ (n = 58)		
มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.97	4.01	-.625	.533
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง				
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	4.41	-.337	.736
มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.49	3.64	-.184	.067
มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.43	3.50	-.834	.406
มิติด้านความท้าทายในงาน	3.65	3.69	-.455	.650
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.85	3.95	-.137	.170
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>3.87</b>	<b>-.121</b>	<b>.227</b>

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ใช้สถิติ t-test และใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test)

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีเพศแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น จำแนกตามเพศ		t-value	t-prob
	ชาย (n = 143)	หญิง (n = 5)		
มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	3.98	4.17	-0.976	0.331
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การ ปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	4.12	1.307	0.193
มิติด้านความเป็นธรรมในการ ทำงาน	3.53	3.90	-1.711	0.089
มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการ ตัดสินใจ	3.44	4.00	-2.992	0.035*
มิติด้านความท้าทายในงาน	3.65	4.08	-3.945	0.010*
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.89	3.88	0.065	0.951
รวม	3.81	4.02	-1.816	0.135

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างจำแนกตามเพศนั้น โดยภาพรวม พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า เพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สูงมากเพียงด้านเดียว คือ มิติด้าน

ภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกนั้นอีก 5 มิติ มีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เช่นเดียวกับเพศหญิงซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สูงทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 มิติ คือ มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ และมิติด้านความท้าทายในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นอีก 4 มิติ นั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจำแนกตามสถานภาพ			F-value	F-prob
	โสด (n = 30)	สมรส (n = 113)	แยกทาง /หย่าร้าง (n = 5)		
มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	3.91	4.00	4.13	0.883	0.416
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	4.41	4.28	0.333	0.717
มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.51	3.56	3.55	0.101	0.904
มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ	3.41	3.46	3.60	0.307	0.736
มิติด้านความท้าทายในงาน	3.65	3.66	3.88	1.027	0.396
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.77	3.83	3.93	1.876	0.157
รวม	3.77	3.82	3.89	0.668	0.514

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



จากตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างจำแนกตามสถานภาพนั้น โดยภาพรวมพบว่า สถานภาพของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างทั้ง โสด สมรสและแยกทาง/หย่าร้าง นั้น ต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างทั้ง โสด สมรสและแยกทาง/หย่าร้าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สูงมากเพียงด้านเดียว คือ มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกนั้นอีก 5 มิติ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างทุกสถานภาพ แต่มีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจในการปฏิบัติงาน ด้านการข่าวกรอง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจำแนกตามอายุ					F-value	F-prob
	20-24 ปี (n = 3)	25-29 ปี (n = 15)	30-34 ปี (n = 27)	35-39 ปี (n = 27)	40 ปีขึ้นไป (n = 76)		
มิติด้านความพึงพอใจใน ชีวิต ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเอง	3.94	3.94	3.97	3.94	4.02	0.224	0.925
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	4.13	4.26	4.43	4.48	2.782	0.029*
มิติด้านความเป็นธรรมใน การทำงาน	3.79	3.48	3.46	3.53	3.59	0.677	0.609
มิติด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	3.72	3.19	3.51	3.41	3.49	1.28	0.281
มิติด้านความท้าทายในงาน	3.60	3.59	3.58	3.81	3.66	1.027	0.396
มิติด้านวงจรชีวิตกับการ ทำงาน	4.00	3.72	3.80	4.01	3.91	1.426	0.228
รวม	3.86	3.67	3.76	3.85	3.86	0.224	0.925

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน  
ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างจำแนกตามอายุนั้น โดยภาพรวม พบว่า  
สถานภาพของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างทุกช่วงอายุนั้น ต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการ  
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้  
ตอนล่างที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สูงมากเพียงด้านเดียว คือ  
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ และพบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่  
ภาคใต้ตอนล่างที่มีอายุ 25 – 29 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานปานกลางอยู่ด้านเดียว คือ มิติ

ด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ นอกนั้น พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างทุกช่วงอายุ มีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว นอกนั้นอีก 5 มิติดังนั้น ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบรายค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามอายุ ในด้านที่แตกต่าง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่าง F-prob				
		20-24 ปี	25-29 ปี	30-34 ปี	35-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
20-24 ปี	4.13	-	1.000	0.654	0.293	0.198
25-29 ปี	4.13		-	0.398	0.048*	0.008*
30-34 ปี	4.26			-	0.177	0.031*
35-39 ปี	4.43				-	0.598
40 ปีขึ้นไป	4.48					-

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มตามอายุ ในมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 25-29 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 35-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 25-29 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 30-34 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา				F-value	F-prob
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (n = 79)	อนุปริญญา (n = 12)	ปริญญาตรี (n = 38)	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 19)		
มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	3.95	4.01	4.00	4.07	0.419	0.740
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	4.22	4.41	4.45	0.671	0.571
มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.59	3.33	3.56	3.49	1.102	0.350
มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ	3.53	3.22	3.39	3.43	1.467	0.226
มิติด้านความท้าทายในงาน	3.71	3.48	3.66	3.60	1.002	0.394
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.91	3.68	3.84	4.02	1.686	0.173
รวม	3.85	3.66	3.81	3.84	1.048	0.373

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างจำแนกตามระดับการศึกษานั้นโดยภาพรวม พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างแต่ตั้งระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับสูงกว่าปริญญาตรีนั้น ต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเหมือนกันทุกระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สูงมากเพียงด้านเดียว คือ มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานปานกลาง 2 ด้าน คือ มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานปานกลางอยู่ 1 ด้าน คือ มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนั้น ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่จำแนกตามระดับการศึกษาทุกระดับ ต่างมีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				F-value	F-prob
	1-5 ปี (n = 17)	6-10 ปี (n = 32)	11-15 ปี (n = 22)	มากกว่า 15 ปี (n = 77)		
มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	3.74	3.98	3.98	4.04	2.437	0.067
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	4.46	4.24	4.45	2.384	0.072
มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.42	3.43	3.66	3.59	1.692	0.171
มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ	3.50	3.47	3.32	3.48	0.553	0.647
มิติด้านความท้าทายในงาน	3.53	3.58	3.73	3.71	1.355	0.259
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.62	3.90	3.80	3.97	3.354	0.021*
รวม	3.67	3.80	3.79	3.87	1.768	0.156

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปนั้น ต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6

ปีขึ้นไปนั้น มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สูงมากเพียงด้านเดียว คือ มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ

และพบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 - 15 ปีนั้น มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานปานกลางอยู่ 1 ด้าน คือ มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปนั้น มีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว นอกจากนี้อีก 5 มิติด้านนั้น ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบรายกลุ่มจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านที่แตกต่าง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่าง F-prob			
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
1-5 ปี	4.13	-	0.033*	0.203	0.003*
6-10 ปี	4.13		-	0.399	0.462
11-15 ปี	4.26			-	0.110
มากกว่า 15 ปี	4.43				-

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีรายได้แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจำแนกตามรายได้				F - value	F - prob
	8500-9500 บาท (n = 3)	9501-10500 บาท (n = 15)	10501-11500 บาท (n = 17)	11501 บาทขึ้นไป (n = 113)		
มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	4.44	3.91	3.94	3.99	1.392	0.248
มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	4.31	4.24	4.42	1.022	0.385
มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.67	3.48	3.57	3.55	0.171	0.916
มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ	4.28	3.66	3.25	3.44	4.025	0.009*
มิติด้านความท้าทายในงาน	4.33	3.59	3.59	3.67	2.521	0.060
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	4.40	3.89	3.66	3.91	3.139	0.027*
รวม	4.28	3.81	3.71	3.83	2.384	0.072

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างจำแนกตามรายได้นั้น โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีรายได้ 8,500 – 9,500 บาทเท่านั้น ที่มีคุณภาพ



ชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก นอกนั้นมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,500 บาทขึ้นไปนั้น มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สูงมากเพียงด้านเดียว คือ มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ

และพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีรายได้ 8,500 – 9,500 บาทนั้น มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมากถึง 5 มิติ ยกเว้นมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานเพียงด้านเดียวเท่านั้น ที่อยู่ในระดับสูง

ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานปานกลางอยู่ 1 ด้าน คือ มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากที่กล่าวข้างต้น พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างจำแนกตามรายได้ นั้น มีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจและมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นอีก 4 มิติ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบรายกลุ่มจำแนกตามรายได้ ในด้านที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มมิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่าง F-prob			
		8500-9500 บาท	9501-10500 บาท	10501-11500 บาท	11501 บาทขึ้นไป
8500-9500 บาท	4.13	-	0.066	0.002*	0.008*
9501-10500 บาท	4.13		-	0.031*	0.141
10501-11500 บาท	4.26			-	0.162
11501 บาทขึ้นไป	4.43				-

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ ในมิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 8,500 – 9,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 8,500 – 9,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 11,501 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 9,501 – 10,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามรายได้ ในด้านที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่าง F-prob			
		8500-9500 บาท	9501-10500 บาท	10501-11500 บาท	11501 บาทขึ้นไป
8500-9500 บาท	4.13	-	0.063	0.006*	0.051
9501-10500 บาท	4.13		-	0.124	0.901
10501-11500 บาท	4.26			-	0.027*
11501 บาทขึ้นไป	4.43				-

\* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ ในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 8,500 – 9,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 11,501 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



#### ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองในส่วนที่ 3 ได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วสรุปเป็นรายประเด็น โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละในการนำเสนอข้อมูล ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.35 ความถี่และร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1.	เห็นควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ดีกว่าปัจจุบัน	6	4.05
2.	ต้องการให้เน้นด้านสวัสดิการมากขึ้น	7	4.73
3.	ต้องการให้จัดสรรเงินให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	12	8.11
4.	เห็นควรให้ความรู้เพิ่มพูนทักษะอย่างสม่ำเสมอแก่เจ้าหน้าที่ และให้ได้รับการอบรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงภาษาด้วย	4	2.70
5.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ ดูแล เอาใจใส่ เข้าใจ เห็นใจ และให้ความเป็นธรรม ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	8	5.40
6.	ปริมาณงานมากกว่าปริมาณคน	2	1.35
7.	การทำงานจะลุล่วง ต้องมีความสามัคคี เสียสละ	2	1.35
8.	มอบหมายงานแต่ละด้านให้เหมาะสมกับตัวบุคคลและควรมีการปรับปรุงด้านการติดต่อประสานงานให้ดีขึ้น	2	1.35
9.	สภาพพื้นที่และความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติเสื่อมถอยลง ผู้ปฏิบัติงาน เกิดอาการถ้า เครียด เฝาระมัดระวังภัยที่อาจเกิดขึ้นกับตนเอง จึงไม่สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายของงานได้	1	0.67
10.	เห็นว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองถือเป็นสิ่งสำคัญ	2	1.35
11.	มองว่าการทำงานในปัจจุบันเป็นชีวิตที่ท้าทาย ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ต้องทำด้วยใจ จงรักภักดี และต้องการปกป้องแผ่นดิน	3	2.03

จากตารางที่ 4.35 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนเห็นว่าควรจัดสรรเงินให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ความถี่ 12 คิดเป็นร้อยละ 8.11 รองลงมาต้องการให้เน้นด้านสวัสดิการมากขึ้น ความถี่ 7 คิดเป็นร้อยละ 4.73

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

ทรัพยากรในการบริหารเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการบริหารองค์การ แต่ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดและบริหารด้วยความยากลำบากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการเพื่อให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนให้อยู่กับองค์การนานที่สุดและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง อันเป็นที่ทราบกันว่าในพื้นที่ดังกล่าว นั้น นับแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบัน เกิดปัญหาความไม่สงบขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ความรุนแรงทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น สำหรับปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้น การประสานงานจะเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความเร่งด่วนอย่างมาก ยุทธศาสตร์ภาคใต้ของไทยอาจจะต้องมีความละเอียดอ่อนในการคิดและการบริหารและจัดการปัญหาความมั่นคงมากขึ้น ซึ่งเรื่องเหล่านี้ ควรให้ความสนใจกับเรื่องของ “งานการข่าว” ให้มากขึ้น

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้เป็นเรื่องที่ยากลำบากมาก ในการรับนโยบายของรัฐบาล แล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่มุ่งหวังไว้ เนื่องจากเหตุการณ์ไม่สงบเกิดอย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่ท่าว่าเหตุการณ์จะยุติลง มีการฆ่ากันตายทุกวัน ทั้งมีการวางระเบิดและลอบวางเพลิง และอีกเหตุผลที่สำคัญคือความไม่เข้าใจต่อสถานการณ์ที่เป็นจริง การขาดองค์ความรู้และมักทำงานตามความเชื่อหรือใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก มีการทำงานในขณะที่ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่มีจิตใจรุกปรบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

การแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบที่เกิดขึ้น เห็นได้ว่างานการข่าวกรองถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และด้วยประการนี้เอง กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง และมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านการข่าวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติการณ์เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศในเขตอำนาจการรับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับงานดำเนินการวิธีข่าวกรอง จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการร่วมแก้ไขปัญหาคความไม่สงบที่เกิดขึ้น

แต่เนื่องจากงานช่างกรอกรเป็นงานที่ยากและละเอียดอ่อน การใช้บุคลากรเพื่อทำงานด้านนี้ ต้องใช้คนที่มีความถนัด มีอุดมการณ์และได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี เพราะเป็นสายงานที่ต้องการความต่อเนื่องไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบ่อย ๆ สำหรับการจัดการคัดเลือกและการบรรจุนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้อย่างแน่ชัดถึงลักษณะงานที่ต้องกระทำและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานนั้น โดยหลักการจะต้องบรรจุบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความสนใจ และความถนัดในงานที่ทำตรงกับความต้องการของงานนั้น อีกทั้งควรจะศึกษาหาวิถีทางต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดนั้นเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการทำงาน โดยหลักการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น บทบาทสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารในปัจจุบันก็คือ บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากเกิดขึ้นกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์หรือข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ในที่สุด

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการช่างกรอกรของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง เนื่องจากว่า หากได้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการช่างกรอกรของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถส่งเสริมการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะและมีข้อจำกัดรอบด้าน ได้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านช่างกรอกรของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการช่างกรอกรของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านช่างกรอกร จำแนกตามพื้นที่ความเสี่ยง ภูมิสำเนา และคุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นมาตราวัดแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย จำนวน 35 ข้อ เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านช่างกรอกร จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่ม เป็นจำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 จำนวน 148 นาย เป็นกลุ่มประชากรในการทำการวิจัย และนำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพแต่งงาน อายุ 40 ปีขึ้นไป การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีรายได้ 11,501 บาทขึ้นไป มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส และปัตตานี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ความเสี่ยงมากที่สุด (สีแดง)

5.1.2 ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่าอยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกนั้นอีก 5 มิติ มีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน มิติด้านความท้าทายในงาน มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และมิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง

5.1.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนก 6 มิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยที่สูงมากมี 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6 ท่านภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของท่าน ข้อ 7 การออกกำลังกายให้ร่างกายแข็งแรงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ข้อ 8 สภาพจิตใจที่ดีเยี่ยมอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง ข้อ 9 การไม่มีโรค ไข้เจ็บมาเบียดเบียนเป็นรางวัลชีวิตที่ดีที่สุด ข้อ 11 ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน การมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็งเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ข้อ 30 ผลสำเร็จของงานมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ข้อ 31 การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นเสมือนความสำเร็จของงาน ข้อ 32 ก่อนการปฏิบัติงาน ควรมีการชี้แจงและกำหนดเป้าหมายร่วมกันเสมอ

5.1.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จำแนก 6 มิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยปานกลางมี 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ข้อ 14 ปริมาณของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากเกินไป ข้อ 25 การเข้าร่วมประชุมเป็นเรื่องน่าเบื่อซ้ำซาก จำเจ ข้อ 27 ขณะปฏิบัติงานท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องใด ๆ เลย

5.1.5 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า



ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมิติด้านความท้าทายในงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นอีก 3 ด้าน คือ มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน นั้นไม่พบความแตกต่าง

5.1.6 เมื่อพบความแตกต่างโดยใช้สถิติ F-test แล้วจึงได้มาทดสอบด้วยสถิติเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สีแดง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีแดงเหลือง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 5.1.6.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แยกตามมิติ พบว่า

1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สีแดง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีแดงเหลือง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สีแดง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีแดงเหลือง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีเหลือง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานน้อย (สีเขียว) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สีแดง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านความท้าทายในงาน แตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีแดงเหลือง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานปานกลาง (สีเหลือง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานน้อย (สีเขียว) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.7 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ - งานด้านข่าวกรองที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test ปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจที่มี ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.1.8 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใน พื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ใช้สถิติ t-test และใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test) พบว่า

5.1.8.1 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 2 มิติ คือ มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมิติด้านความท้าทายในงาน ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นอีก 4 มิติ นั้นไม่พบความแตกต่าง

5.1.8.2 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีสถานภาพแตกต่าง กัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.1.8.3 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีอายุแตกต่างกัน มี คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ต่างต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว นอกนั้นอีก 5 มิติ นั้น ไม่พบความแตกต่าง

1) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามอายุ ในมิติด้านภาวะ สุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า

(1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ ตอนล่าง ที่มีอายุ 25-29 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน ด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 35-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ ตอนล่าง ที่มีอายุ 25-29 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน

ด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

(3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 30-34 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.8.4 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.1.8.5 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว นอกนั้นอีก 5 มิติดังกล่าว ไม่พบความแตกต่าง

1) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน พบว่า

(1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

(2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.8.6 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในมิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจและ

มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นอีก 4 มิติ ไม่พบความแตกต่าง

1) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ ในมิติด้านการมีสิทธิ์ร่วมในการตัดสินใจ พบว่า

(1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 8,500 – 9,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 8,500 – 9,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 11,501 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

(3) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 9,501 – 10,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ ในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน พบว่า

(1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 8,500 – 9,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

(2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 10,501 – 11,500 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่มีรายได้ 11,501 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.9 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง ได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วสรุปเป็นรายประเด็น โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละในการนำเสนอข้อมูล พบว่า ข้าราชการตำรวจเห็นว่าควร

จัดสรรเงินให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ความถี่ 12 คิดเป็นร้อยละ 8.11 รองลงมาต้องการให้เน้นด้านสวัสดิการมากขึ้น ความถี่ 7 คิดเป็นร้อยละ 4.73

## 5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ โดยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรัฐบาลให้ความสำคัญแก่ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติในสถานะการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังต่อเนื่อง ทั้งด้านกำลังคนและงบประมาณ ให้หลักประกัน ให้ความมั่นคง การพิจารณาหลักเกณฑ์พิเศษให้ ให้เวลาที่เพียงพอในการทำงาน ไม่เร่งรัดจนเกินไป จึงสามารถตอบสนองความต้องการตามมิติด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจได้ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว จากทั้งหมด 35 ข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยปานกลางมี 4 ข้อ คือ เรื่องของค่าตอบแทน เรื่องปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เรื่องการเข้าร่วมประชุม และเรื่องความรู้สึกกังวลขณะปฏิบัติงาน ซึ่งเรื่องสำคัญที่น่าจะมีการพัฒนาให้สูงขึ้น ได้แก่ เรื่องของค่าตอบแทนและเรื่องการเข้าร่วมประชุม

สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมษา เขียวยิ่ง ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการจัดการภายในกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยา ดิษเจริญ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 68.3) รู้สึกไม่พอใจ ในรายได้ประจำหรือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ตามมิติด้านผลตอบแทน และเมื่อนำข้อมูลในส่วนของความคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับและผลที่ได้รับจากการทำงานเข้ามาร่วมในการพิจารณา พบว่าสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงานมากที่สุด คือ ผลตอบแทน ทั้งนี้ อาจเพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็น และดังที่เสนาะ ตียาวี (2545: 145) กล่าวไว้ว่า ถึงแม้การจ่ายค่าตอบแทนไม่ใช่เป็นปัจจัยอย่างเดียวที่จูงใจคนทำงานก็ตาม ซึ่งยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่าง แต่ก็ถือว่าค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นปัจจัยอย่างแรกสำหรับจูงใจคน ดังเช่น ธงชัย สันติวงษ์ (2546: คำนำ) กล่าวว่า ปัญหาใหญ่ที่องค์กรธุรกิจของไทย ต่างเผชิญคือเรื่อง “ค่าตอบแทน” (Compensation) อันเป็นหมวดค่าใช้จ่ายที่ใหญ่ที่สุดในงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ กับต้องใช้อย่างถูกวิธีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถใช้จูงใจคนผู้ทำงานได้ ดังนั้นเมื่อค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมากเกินไป

5.2.2 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test ปรากฏว่าข้าราชการตำรวจในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ จากข้อค้นพบที่ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในมิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมิติด้านความท้าทายในงาน แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการในพื้นที่ความเสี่ยงมากที่สุด (สีแดง) ต้องปฏิบัติงานในสภาวะที่มีความเสี่ยงในด้านความปลอดภัย จากอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน การปฏิบัติงานนั้นหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นเมื่อใด ก็อาจได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิตและร่างกาย เพราะพื้นที่ปฏิบัติงานเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบแทบทุกวัน การปราบปรามผู้ก่อการร้ายก็มีความยุ่งยากในทางปฏิบัติมากกว่าการปฏิบัติกรรบเข้าศึกในรูปแบบของสงครามปกติ ที่รู้จักฝ่ายคู่ต่อสู้กันชัดเจนว่าเป็นใครและอยู่ในพื้นที่หรือภูมิประเทศเช่นใด ปฏิบัติงานในภาวะเสี่ยงสูง จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพที่ดี การปรับตัว ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความท้าทายในงาน

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัย ซึ่งพบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติอีก 3 ด้าน คือ มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน นั้นไม่พบความแตกต่าง ซึ่งผู้ศึกษาเชื่อว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างทุกนายนั้น ทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถอย่างไม่ทอดย้อต่ออุปสรรค หุ่นเหและตั้งใจทำงานเพื่อความก้าวหน้า และทุกนายนั้นมีความภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของตนอย่างสูงมาก อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งสถานที่ทำงานและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรม แต่มีความเห็นเหมือนกันว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นยังไม่เพียงพอ และปริมาณงานที่มอบหมายมีมากเกินไป

5.2.3 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test ปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเพราะเนื่องจากข้าราชการตำรวจบางส่วนที่เป็นกลุ่มผู้มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ ได้ย้ายภูมิลำเนาไปอยู่ในพื้นที่ หรือครอบครัวมีภูมิลำเนาในอยู่ในพื้นที่ที่ตนประจำอยู่

5.2.4 เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมีคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ใช้สถิติ t-test และใช้สถิติ One-Way Anova หรือ F-test) พบว่า

5.2.4.1 ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมี เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.2.4.2 ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองซึ่งมี สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านข่าวกรองในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างส่วนมากมีคุณภาพชีวิตการทำงานเกณฑ์ที่น่าพอใจแล้วก็ตาม แต่ยังคงควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้

5.3.1.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่จำแนกตามมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่กับความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น ยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1) จากผลสำรวจของกองวิจัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ในภาวะการครองชีพปัจจุบัน รายได้ของข้าราชการตำรวจไม่เพียงพอ ต่อการดำรงชีพนั้น จึงเห็นควรมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการตำรวจให้ทัดเทียมกับข้าราชการใน กระบวนการยุติธรรมด้วยกัน หรือให้เป็นอัตราส่วนที่เหมาะสมเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ที่พัฒนาแล้ว เช่น ในประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร ต้องมีเงินเดือนสูงกว่าอาชีพอื่น ร้อยละ 13 และพลตำรวจ ซึ่งจบมัธยมปลายมีอัตราเงินเดือน 26,000 บาท ต่อเดือน เป็นต้น

2) อย่างไรก็ตาม แนวความคิด เพื่อปรับโครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ กระทำได้ยากเนื่องจากข้าราชการตำรวจมีจำนวนมาก กว่าสองแสนคน การปรับโครงสร้างเงินเดือนเป็นภาระของสังคม ของรัฐบาล และไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการอื่น แต่เนื่องด้วยอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของภาคราชการต่ำกว่าภาคเอกชนมาก เมื่อเทียบเงินเดือนแรกบรรจุกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของภาคราชการแล้ว ค่าตอบแทนแรกบรรจุของภาคราชการก็ยิ่งต่ำกว่าภาคเอกชน อีกทั้งความถี่ในการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของภาคราชการมีน้อย โดยเฉลี่ยปรับ

3 ปี 8 เดือนต่อครั้ง ในขณะที่ภาคเอกชน หรืออัตราค่าแรงขั้นต่ำจะมีการปรับเฉลี่ยทุกปี จึงเห็นควร  
 ดำเนินการแก้ไขปัญหาภาคราชการในปัญหาเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพของข้าราชการที่  
 บรรลุใหม่ รวมทั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ถึงจำนวนที่ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยกำหนดให้  
 ได้รับเงินค่าครองชีพเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการ ดังเช่น แนวทางการแก้ไขปัญหาที่  
 ผ่านมา ที่ นพ.สุรพงษ์ สืบวงศ์ลี เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งรองนายกรัฐมนตรี และ รมว.คลัง ให้  
 สัมภาษณ์ผู้สื่อข่าวว่า ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) ได้เห็นชอบเพิ่มค่าครองชีพให้ข้าราชการใน  
 ระดับซี 1-5 หรือข้าราชการชั้นผู้น้อย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการ โดยปรับเพิ่ม  
 เพดานเงินของข้าราชการที่จะได้รับเงินค่าครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากอัตราขั้นต่ำ 7,700 บาท เป็น  
 8,200 บาท และขั้นสูงจากอัตรา 11,000 บาท เป็น 11,700 บาท เฉลี่ยเพิ่มขึ้นประมาณ 6% หรือแต่ละ  
 คนจะได้เงินเพิ่ม 500-700 บาทต่อเดือน ทั้งนี้การเพิ่มค่าครองชีพดังกล่าวจะครอบคลุมข้าราชการ  
 พลเรือน ครู ทหาร ตำรวจ ลูกจ้างประจำ รวม 301,305 คน ข้าราชการจะได้รับเงินเดือนบวกกับค่า  
 ครองชีพที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ ซึ่งจะส่งผลให้มีเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ สำหรับการปรับ  
 เพิ่มค่าครองชีพคนละ 500-700 บาทต่อเดือน เฉลี่ย 6% นั้นเชื่อว่าจะเพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่ม  
 สูงขึ้นเนื่องจากเป็นอัตราเดียวกับอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้นเฉลี่ย 5%-5.5% ในขณะนี้ และน่าจะช่วย  
 บรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการชั้นผู้น้อยได้ และการปรับเพิ่มค่าครองชีพครั้งนี้ไม่ได้  
 เกี่ยวข้องกับระบบโครงสร้างฐานเงินเดือนแต่อย่างใด เพราะหากปรับฐานเงินเดือนข้าราชการทั้ง  
 ระบบอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อภาวะเงินเฟ้อที่กำลังพุ่งสูงขึ้นจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้น

อีกทั้งเห็นควรดำเนินการตามมติการประชุมของ คณะรัฐมนตรีใน  
 รัฐบาลของ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ที่มีผลการประชุม เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2553 ณ  
 ห้องประชุมคณะรัฐมนตรี ชั้น 2 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญ  
 ทางด้านสังคมเรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนสามัญรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้  
 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ โดยการปรับอัตราเงินเดือนแรก  
 บรรจุให้สูงขึ้น ซึ่งจะนำมติเรื่องดังกล่าวมาใช้ในปีงบประมาณ 2554 ทั้งนี้เพิ่มความถี่ในการปรับ  
 อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ และเพิ่มความยืดหยุ่นหลากหลายในการสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน  
 แรกบรรจุ

### 3) จัดสรรเงินในรูปแบบอื่น ได้แก่

- การจ่ายส่วนที่เพิ่มเติมหรือเสริมต่อการจ่ายพื้นฐาน (bonus) หรือ  
 การให้เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะเป็นทั้งสวัสดิการประโยชน์แก่กุล และ  
 ค่าตอบแทนจูงใจ



- การให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด(ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550)

- เงินตอบแทนทำการนอกเวลา เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจและช่วยเหลือข้าราชการที่ทุ่มเทในการทำงาน

- ปรับโครงสร้างเงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่งในสายปฏิบัติการให้เพียงพอกับภาวะการครองชีพ และเหมาะสมกับความรับผิดชอบ โดยจำนวนเงินที่จะเพิ่มขึ้น หรือลดลงเป็นจำนวนเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับผลงานที่ข้าราชการตำรวจได้ปฏิบัติ ตามลักษณะของการปฏิบัติงาน การกำหนดอัตราส่วนจากค่าปรับผู้กระทำความผิดต่างๆในส่วนภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

5.3.1.2 แม้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง ที่จำแนกตามมิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเข้าร่วมประชุมเป็นเรื่องน่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ นั้น ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ซึ่งแม้ว่าการประชุมจะเป็นเรื่องที่ต้องทำก็ตาม แต่ยังคงปรากฏว่ามีปัญหาการประชุมทั้งวันจนไม่มีเวลาทำงานนั้น ที่สร้างความเบื่อหน่ายแก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากว่าแม้จะมีการนัดเวลาประชุมไว้ตามกำหนดการก็ตาม แต่ก็ยังมีผู้ที่มาก่อนและมาหลังเวลาที่กำหนดไว้ ทำให้การประชุมต้องยืดเวลาออกไป บางครั้งเรื่องที่เรียกประชุม ก็ไม่ใช่เรื่องสำคัญ หรือจัดประชุมโดยมีเหตุผลไม่เพียงพอ นอกจากนั้นผู้เข้าร่วมประชุมบางรายก็รายงานในเรื่องที่ไม่อยู่ในหัวข้อประชุม กล่าวนอกประเด็น หรือกล่าวบรรยายนานเกินไปไม่กระชับ ทำให้องค์กรหลายองค์กรต้องสูญเสียเวลาประชุมเป็นอย่างมาก ฉะนั้น ควรที่จะทำให้การประชุมที่เป็นสิ่งจำเป็นนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

- การวางแผนการประชุมประจำปี (Annual Meeting Plan) การวางแผนการประชุมประจำปีเป็นการปรับการประชุมทุกคณะให้เป็นระบบเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น เช่น ทุกวันจันทร์แรกของเดือนเป็นการประชุมของฝ่ายบริหาร ทุกวันจันทร์ที่สองของเดือนเป็นการประชุมของทุกฝ่าย/แผนก การประชุมคณะกรรมการกิจกรรมชุดต่างๆ จะประชุมกันสัปดาห์ที่สามและสี่ของเดือน ถ้ามีการประชุมที่เร่งด่วนฉุกเฉินสามารถดำเนินการได้ แต่ต้องไม่ขัดกับการประชุมของฝ่ายจัดการ และควรจัดทำปฏิทินการประชุมประจำปีไว้ล่วงหน้า คิดประกาศให้ทุกคนทราบล่วงหน้า จะได้ไม่มีปัญหาในระหว่างปีว่ามีการประชุมขัดกัน

- ประชุมเฉพาะเรื่องที่จำเป็น (Key Issues) การประชุมคือการปรึกษาหารือ ไม่ใช่เป็นการรายงานผลงาน ไม่ใช่เป็นที่สำหรับการแจ้งเพื่อทราบ เป็นที่ที่ต้องการความคิดเห็นที่หลากหลาย เป็นที่ต้องการการอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน ดังนั้น ควรชี้แจงทำความเข้าใจกับทุกคนในองค์กรว่าควรจะใช้การประชุมเพื่ออะไร ไม่ควรเรียกประชุมมั่ว ควรกำหนดไว้เลยว่าใครจะประชุมอะไร จะต้องชี้แจงว่าทำไมต้องประชุม ใช้เวลาประชุมเท่าไร ใครบ้างที่เข้าประชุม ประชุมแล้วผลที่ได้คืออะไร ทั้งนี้ประธานในที่ประชมนั้นๆ ควรที่จะกระชับเวลาและควบคุมเวลาการประชุมให้ได้ด้วย

- กำหนดวาระการประชุมให้ชัดเจน (Effective Agenda) องค์กรควรให้ความสำคัญการกำหนดวาระการประชุมให้มากขึ้น เพราะนี่คือการวางแผน ถ้าวางแผนผิด การดำเนินการประชุมก็ขาดประสิทธิภาพ การกำหนดวาระการประชุมต้องมั่นใจได้ว่าหัวข้อเป็นหัวข้อที่ต้องการพูดในที่ประชุม เวลาในแต่ละวาระเหมาะสม ลำดับวาระสอดคล้องกัน ดังนั้น การที่จะกำหนดวาระการประชุมได้นั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องเตรียมเรื่องที่พูดไว้เรียบร้อยแล้ว ซึ่งหมายความว่า เอกสารสำหรับการประชุมควรเสร็จก่อนการกำหนดการประชุม เพราะถ้ากำหนดวาระไปก่อน พอมาเตรียมข้อมูลจริงๆ แล้วปรากฏว่าเวลาที่กำหนดไว้ในวาระไม่พอหรือมากเกินไป

- เดินตามวาระการประชุม (Follow Agenda) คือ ขอให้เดินตามวาระการประชุม ในการประชุมผู้บริหารประจำเดือน ถ้าองค์กรใดใช้ตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator= KPI) แล้ว เวลาประชุมให้แต่ละหน่วยงานว่าไปตามตัว KPI แต่ละตัวเลยว่าเป้าหมายคืออะไร เดือนที่ผ่านมาเป็นอย่างไร เดือนหน้าจะมีแผนงานรับรองอย่างไร ถ้าใคร(อาจจะประธานหรือผู้เข้าร่วมประชุมท่านอื่น) ต้องการอภิปรายหัวข้อนั้นๆเพิ่มเติม ขอให้เขียนหัวข้อนั้นๆไว้บนกระดานเป็นหัวข้อรอการอภิปราย (Pending Issue) และเขียนด้วยว่าใครบ้างที่เกี่ยวข้อง จดบันทึกนี้กับทุกวาระ เมื่อครบทุกวาระตามกำหนดการแล้ว ค่อยมาดูว่าหัวข้อไหนที่เกี่ยวข้องกับทุกคน นำมาอภิปรายกันก่อนแล้วค่อยนำเอาหัวข้อที่มีผู้เกี่ยวข้องน้อยมาอภิปรายตามลำดับ ถ้าทำเช่นนี้จะทำให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการอภิปรายบางหัวข้อ สามารถเลิกประชุมได้ก่อนและไม่เสียเวลานั่งฟังคนเพียงสองคนนั่งเถียงกันทั้งวัน

- ประชุมโดยใช้เทคโนโลยีทันสมัย เช่น การประชุมโดยใช้คอมพิวเตอร์มาช่วย ทุกคนควรเตรียมข้อมูลลงในไฟล์ และส่งให้เลขที่ประชุมรวบรวมจัดหมวดหมู่ของไฟล์ตามวาระ ในขณะที่เดียวกันเลขที่ประชุมควรจะร่างบันทึกการประชุมไว้ล่วงหน้า พอเข้าประชุมจริงก็เพียงเติมคำลงในช่องว่างเท่านั้นว่าผลที่ได้คืออะไร สิ่งที่ต้องไปทำต่อคืออะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ หรือโดยการใช้ช่องทางอื่น เช่น บันทึกภายในหรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งสามารถประหยัดทั้งเวลา และลดขั้นตอนการปฏิบัติได้

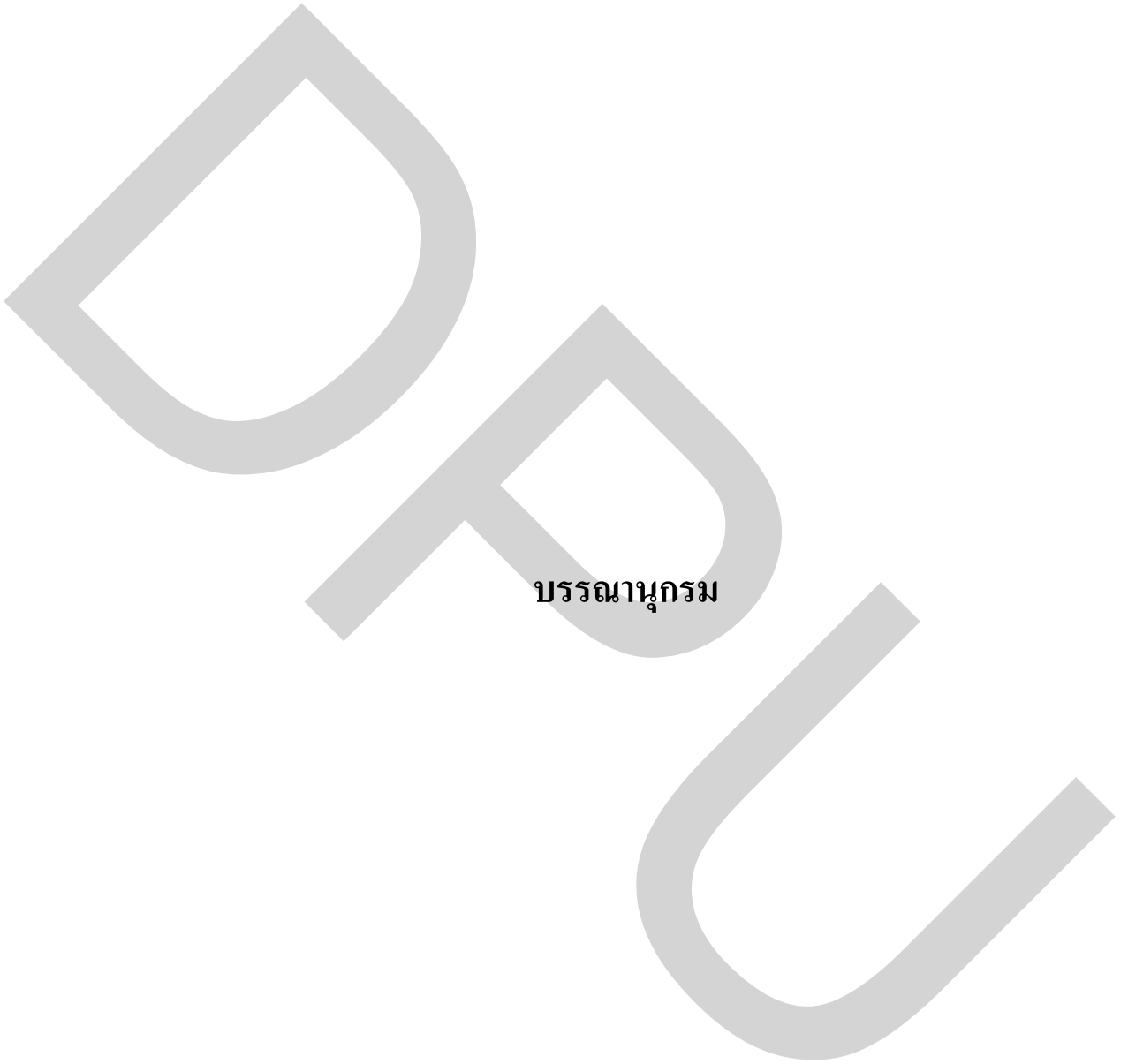
- ประธานที่ประชุมจะต้องเป็นตัวอย่าง จะต้องเดินตามกติกากำหนดขึ้นมา และสิ่งสำคัญที่มองไม่เห็นคือวัฒนธรรมองค์กรในการประชุม องค์กรจะต้องทุ่มเทกับการสร้างวัฒนธรรมในการประชุมไปสักระยะหนึ่ง พอเป็นวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ไม่จำเป็นที่ใครคนใดคนหนึ่งจะต้องมาตามบังคับให้ทุกคนปฏิบัติตามกติกา

- การประชุมที่ดี ไม่ควรจะเป็นทางการเกินไป เพราะความเป็นทางการ จะทำให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ไม่เต็มที่ เพราะความเกรงใจ ความเกรงกลัวตำแหน่งและอำนาจ สร้างความตึงเครียด ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมประชุมเบื่อง่ายและไม่อยากเข้าร่วมประชุม

- ก่อนการประชุม ควรที่จะจัดเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อม เช่นเดียวกับผู้เข้าร่วมประชุมที่จะต้องเตรียมข้อมูลในการประชุมให้พร้อมเช่นกัน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับว่า เมื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างที่อยู่ในระดับสูงแล้วนั้น การข่าวจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงควรที่จะมีวิจัยเพิ่มเติมในเชิงของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างกับประสิทธิภาพการทำงานด้านข่าวกรอง



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

### หนังสือ

กิตติ รัตนฉายา. (2536). **ดับไฟใต้**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2550). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น  
อินโคไชน่า.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2535). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). **สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

\_\_\_\_\_. (2550). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2534). **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับแก้ไข  
เพิ่มเติม)**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารค่าตอบแทน**. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ประเวศ วะสี. (2545). **ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคนศักยภาพแห่งความสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

ประสงค์ สุ่นศิริ. (2548). **สงครามก่อการร้าย อันตรายใกล้ตัว**. กรุงเทพฯ: ขอบคิดด้วยคน ว็อช ค็อก.

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. (2543). **วิธีใหม่แห่งการพัฒนา:  
วิธีวิทยาศึกษาสังคมไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผาสุก มุททเมธา. (2535). **คติชาวบ้านกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (2552). **คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Population and Development of  
Quality of Life)**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

สุจิตรา บุญรัตน์พันธุ์. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรชาติ บำรุงสุข. (2547). *วิกฤติใต้: ผู้ด้วยยุทธศาสตร์และปัญญา*. กรุงเทพฯ: อมิเนท กรุ๊ป.

เสนาะ ดิยาวี. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์.

อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว. (2548). *ถอดรหัสเบอร์ชาตูปัตตานี*. กรุงเทพฯ: นาครมิเดีย.

### บทความ

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529 – 2530, ธันวาคม – มกราคม). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต (Quality of Work Life and Productivity).” *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 26. หน้า 29-33.

บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม – มีนาคม). “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 25. หน้า 5-12.

นพรัตน์ รุ่งอุทัย. (2533, กรกฎาคม – ธันวาคม). “มิติใหม่แผนพัฒนาบุคลากร.” *จุฬาลงกรณ์วารสาร*.

दनัย เทียนพุด. (2533, กันยายน). “การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน.” *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, ปีที่ 13, ฉบับที่ 50.

### เอกสารอื่นๆ

ชาติ ไตรจันทร์. (2551). *การกำหนดและประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน (รายงานการวิจัย)*. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นฤชา สุวรรณลาภา. (2549). การต่อต้านและตอบโต้ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้. ภาค นิพนธ์หลักสูตรผู้กำกับการ สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนใน เครื่องพระแม่มาลี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาธิ ครูศากยวงศ์. (2548). การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของประชากรในเขตชนบทของจังหวัดสุราษฎร์ธานี(รายงานการวิจัย). สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

#### วิทยานิพนธ์

กมล สดมณี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัดกองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

กัลยา ดิษเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จำลอง อนันตสุข. (2543). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าว ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เทอดศักดิ์ วรรณพุด. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- นฤคต มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมษา เขียวยิ่ง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการจัดการภายในกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิฑูรย์ เดโช. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุทิน สายสงวน. (2533). **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงรัตน์ เดชอุดม. (2543). **คุณภาพชีวิตของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ สังกัดกรมการศาสนา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

#### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. **ประวัติความเป็นมาของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล.** สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2553, จาก <http://61.90.151.131/>
- กองวิจัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2544). **การสำรวจค่าใช้จ่ายพื้นฐานของข้าราชการตำรวจ.** สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2553, จาก [http://research.police.go.th/report\\_45\\_survey\\_budget.html](http://research.police.go.th/report_45_survey_budget.html)
- \_\_\_\_\_. (2544). **การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตามมาตรการในการป้องกันแก้ไขปัญหาคารึกความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.** สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2552, จาก [http://research.police.go.th/report\\_44\\_3janghai.html](http://research.police.go.th/report_44_3janghai.html)



ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. การบริหารความเสี่ยง. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2552, จาก

[http://cddweb.cdd.go.th/tr\\_di/documentary/meetdoc/doc48.doc](http://cddweb.cdd.go.th/tr_di/documentary/meetdoc/doc48.doc)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). เทคนิคการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2553, จาก

[http://www.hrcenter.co.th/column\\_detail.php?column\\_id=171&page=1](http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=171&page=1)

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. โจรใต้ถล่มนาวิกฯ พันจ่าตรี สิ้นชีพ เจ็บสาหัสอีก 2. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2553, จาก [http://wbns.oas.psu.ac.th/shownews.php?news\\_id=50320](http://wbns.oas.psu.ac.th/shownews.php?news_id=50320)

พรรณทิภา รัตนวงศา. รู้จักกับการบริหารความเสี่ยง คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2553, จาก

[http://www.op.mahidol.ac.th/orau/PR/knowledge/knowledge%20Risk\\_Audit/KMRISK006.pdf](http://www.op.mahidol.ac.th/orau/PR/knowledge/knowledge%20Risk_Audit/KMRISK006.pdf)

พศุ เศษะรินทร์. (2550). ทำอย่างไรให้การประชุมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2553, จาก

<http://www.pattanakit.net/index.php?lay=show&ac=article&Id=524259&Ntype=121>

รัฐบาลไทย. (2553). ข่าวที่ 01/08 วันที่ 16 สิงหาคม 2553. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2553, จาก

<http://www.sbpac.go.th/files/download/20100817180350amfzw.pdf>

ศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท. ความเป็นมาของข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ). สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2553, จาก [http://118.175.0.190/BMN/Bmn\\_9.asp](http://118.175.0.190/BMN/Bmn_9.asp)

สุรพงษ์ สืบวงศ์ลี. (2552). คณะรัฐมนตรีเพิ่มเงิน ข้าราชการ 3 แสนเฮ. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2553, จาก <http://hilight.kapook.com/view/23893>

สุรพล เพื่อนอัยกา. (2552). พล.ท.สุรพล เพื่อนอัยกา วิพากษ์ไฟใต้ “หินทับหญ้า”. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน, 2553 จาก

[https://www.matichon.co.th/news\\_detail.php?newsid=1248747798&catid=01](https://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1248747798&catid=01)

อับดุลสุโก ดินอะ. (2552). ตำรวจใต้ท่ามกลางไฟใต้. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2552, จาก

<http://rwww.thaingo.org/writer/view.php?id=1412>

## ภาษาต่างประเทศ

## BOOKS

Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986). **Organizational Behavior**. Singapore: McGraw-Hill.

Daniel, Sharma. (1975). **Quality of Work Life Perspective for Business and Public Sector**.  
Maschachusetts: Addison – Wesley.

Dean, H. (1985). **Choosing Multiple Instruments to Measure the QOL**. *Oncology  
Nursing Forum*, 12.

Delamotte, Yves and Takezawa, Shin Ichi. (1984). **Quality of Working Life in International  
Perspective**. Geneva: International Labour Office.

Walton, Richard E. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. In **The Quality of Working  
Life**. New York: Free Press.

Wayne F. Cascio. (1992). **Managing Human Resources Productivity, Quality of Work  
Life, Profits**. New York: McGraw-Hill.

William D. Rowe. (1988). **An Anatomy of Risk**. Malabar, FL : Robert E. Krieger.

ด

พ

ภาคผนวก

ค

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 6 หน้า ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้
 

ส่วนที่ 1	ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง
ส่วนที่ 3	ข้อเสนอแนะอื่นๆ
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงและใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
3. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ อันจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน

การตอบคำถามจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่าน และผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณในการอนุเคราะห์  
สำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ร.ต.อ.จักรกฤษ จงกลกิจ ผู้วิจัย  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรองของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง

ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาเติมค่าลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. สถานภาพครอบครัว ( ) โสด ( ) แต่งงาน ( ) แยกทาง / หย่าร้าง
3. อายุ ( ) 20 -24 ปี ( ) 25 -29 ปี  
( ) 30-34 ปี ( ) 35 - 39 ปี  
( ) 40 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา ( ) มัธยมตอนปลาย ( ) อนุปริญญา  
( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มงานถึงปัจจุบัน  
( ) 1 - 5 ปี ( ) 6 -10 ปี  
( ) 11 – 15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี
6. ระดับรายได้ ( ) 8,500 – 9,500 บาท ( ) 9,501 – 10,500 บาท  
( ) 10,501 – 11,500 บาท ( ) 11,501 บาทขึ้นไป
7. ท่านมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส ปัตตานี ไซ่หรือไม่  
( ) ไซ่ ( ) ไม่ไซ่
8. ปัจจุบันท่านได้ย้ายภูมิลำเนามาอาศัยอยู่ในจังหวัดสตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส ปัตตานี หรือไม่  
( ) ย้าย ( ) ไม่ได้ย้าย
9. ครอบครัวของท่านปัจจุบันอาศัยอยู่ในจังหวัดสตูล สงขลา ตรัง พัทลุง ยะลา นราธิวาส ปัตตานี หรือไม่  
( ) ไซ่ ( ) ไม่ไซ่

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในการ

ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>มิติด้านความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</b>					
1. ท่านได้ทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถใน หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
2. งานที่ท่านกำลังทำอยู่ขณะนี้มีความราบรื่น ไม่มี อุปสรรคจนทำให้ท่านรู้สึกท้อถอย					
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความชำนาญที่ตนเองมีอยู่ในการ ปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ช่วยงานต่าง ๆ ของ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ					
5. ท่านเป็นผู้ทุ่มเทและตั้งใจทำงานเพื่อความก้าวหน้าใน อนาคต					
6. ท่านภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของท่าน					
<b>มิติด้านภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ</b>					
7. การออกกำลังกายให้ร่างกายแข็งแรงเป็นสิ่งสำคัญต่อ การปฏิบัติงาน					
8. สภาพจิตใจที่ดีย่อมอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง					

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
9. การไม่มีโรคภัยไข้เจ็บมาเบียดเบียน เป็นรางวัลชีวิตที่ดีที่สุด					
10. ลักษณะการปฏิบัติงานของท่าน สุขภาพกายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง					
11. ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน การมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็งเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน					
<b>มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน</b>					
12. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา					
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					
14. ปริมาณของงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากเกินไป					
15. งานที่ปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายที่ชัดเจน					
16. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย บรรยากาศดี เหมาะแก่การทำงาน					
17. กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ มีมาก ท่านต้องทำงานอย่างเคร่งครัด					
18. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
19. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่าง มีความสุขและเป็นกันเอง					
<b>มิติด้านการมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจ</b>					
20. ท่านเป็นผู้มีสิทธิร่วมในการประชุมและเสนอความ คิดเห็นเสมอ					
21. ผู้ร่วมงานควรมีส่วนในการช่วยงานและเสนอ ความเห็นในกิจกรรมต่างๆ					
22. ท่านมีความเป็นอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง					
23. หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจให้ท่าน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานเสมอ					
24. ท่านมักมีโอกาสดำเนินการแสดงทักษะและเข้าร่วม กิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
25. การเข้าร่วมประชุมเป็นเรื่องน่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ					
<b>มิติด้านความท้าทายในงาน</b>					
26. การปฏิบัติงานของท่านมีความเสี่ยงในการสูญเสียชีวิต และทรัพย์สินอย่างยิ่ง					



คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
27. ขณะปฏิบัติงานท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่อง ใดๆ เลย					
28. ประชาชนส่วนมากเห็นว่า ตำรวจเป็นที่พึ่งของ ประชาชน					
29. ท่านได้รับแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากการต้องการปกป้องประชาชนทุกคน					
30. ผลสำเร็จของงาน มีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
<b>มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน</b>					
31. การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็น เสมือนความสำเร็จของงาน					
32. ก่อนการปฏิบัติงาน ควรมีการชี้แจงและกำหนด เป้าหมายร่วมกันเสมอ					
33. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน					
34. หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มักจะชื่นชมและชมเชย ท่านเสมอ					
35. ท่านสามารถวางแผนการทำงาน ได้ดีตามเงื่อนไขเวลา ที่ท่านมีอยู่					

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ  
ในการปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง

ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	ร.ต.อ.จักรกฤษ จงกลกิจ
ประวัติการศึกษา	ปริญญาโท สาขาวิชากฎหมาย มหาวิทยาลัยตำรวจแห่งชาติไต้หวัน (The National Central Police University R.O.C.) สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)
ผลงานทางวิชาการ	วิทยานิพนธ์เกี่ยวกับกฎหมายอาญาในส่วนของเหตุยกเว้นความผิด เรื่อง การป้องกันโดยสมควรแก่เหตุ ฉบับภาษาจีน
ทุนศึกษา	โครงการความต้องการข้าราชการตำรวจผู้มีวุฒิปริญญาโท สาขาวิชากฎหมาย จากต่างประเทศของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล หลักสูตรภาษาจีน มหาวิทยาลัยหัวเฉียว มณฑลฟูเจี้ยน(ฮกเกี้ยน) สาธารณรัฐประชาชนจีน