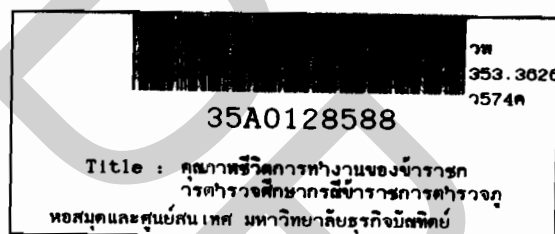




คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธร
ที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง

พ.ต.ต.วิฑูรย์ เดโช



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2541

ISBN 974-281-252-7

**POLICE OFFICERS' QUALITY OF WORK LIFE : A CASE STUDY OF
PROVINCIAL POLICE OFFICERS IN RANONG PROVINCE**

Pol. Maj. Witoon Dacho

**A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration**

**Department of Business Administration
Graduate School Dhurakitpundit University**

1998

ISBN 974-281-252-7



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจ
ภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง

โดย พ.ศ.ศ.วิฑูรย์ เคโซ

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คร.ชำนาญ ปิยวิชัยพงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คร.อรสา จรุงธรรม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(คร.อศิลลา พงศ์ยหฺล้า)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(คร.ชำนาญ ปิยวิชัยพงษ์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(คร.อรสา จรุงธรรม)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ศ.ดร.เสร์มศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

..... กรรมการ

..... กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
(รศ.สมจิตร ล้วนจำเริญ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(คร.พิรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2541

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือจากบุคคลหลายท่านเป็นการยากยิ่งที่จะกล่าวถึงท่านทั้งหลายได้ครบถ้วนในหน้ากระดาษนี้

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และ ดร.อรสา จรูญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำและตรวจแก้วิทยานิพนธ์หลายครั้ง ขอขอบคุณคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น อันเป็นประโยชน์และช่วยกันให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่ได้กรุณาให้ความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้วิชาความรู้ในการประกอบวิชาชีพอย่างมั่นคง อนึ่ง ประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณความดีของบิดา-มารดา ครู-อาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและให้ความรู้กับผู้วิจัยจนเจริญก้าวหน้ามาจนทุกวันนี้

พ.ต.ต. วิฑูรย์ เคโซ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๙
บทที่	
1 บทนำ	
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการทำวิจัย.....	6
นิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	7
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและผลงานที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	10
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	15
กรอบความคิดในการศึกษาวิจัย.....	22
3 ระเบียบวิธีวิจัย	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
ตัวแปรที่ศึกษา.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
เกณฑ์การให้คะแนน.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการ ในจังหวัดระนอง.....	33
ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ ที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง.....	36
ตอนที่ 3 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	48
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	53
การอภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	64
ก. โครงสร้างการบังคับบัญชาตำรวจจังหวัดระนอง.....	65
ข. แบบสอบถาม.....	66
ประวัติผู้วิจัย.....	72

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่		หน้า
1	ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนของตำรวจภูธรจังหวัดระนอง ปี พ.ศ.2540.....	26
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน.....	27
3	คะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับชั้นต่าง ๆ	30
4	ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง.....	34
5	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน.....	36
6	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน.....	39
7	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	41
8	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความท้าทายในงาน.....	43
9	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน.....	45
10	สรุปค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละมิติตามลำดับ	48
11	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน.....	49
12	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้าน ความเป็นธรรมในการทำงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ ราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน.....	50
13	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้าน วงจรชีวิตกับการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการ ในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน.....	51

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 24

DPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง
ชื่อนักศึกษา	พ.ต.ต.วิฑูรย์ เคโซ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.อรสา จรูญธรรม
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2540

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง” มีวัตถุประสงค์สองประการคือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองทั้ง 5 สายงาน ซึ่งประกอบด้วยสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน สายงานสืบสวน สายงานจราจรและสายงานธุรการ โดยจะเปรียบเทียบในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิต ซึ่งได้แก่ มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติด้านความท้าทายในงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน และศึกษาภาพรวมของทั้ง 5 มิติด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างโดยวิธี Stratified - random sampling ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองแต่ละสายงาน คือ สายป้องกันปราบปราม จำนวน 253 คน สายงานสืบสวน จำนวน 24 คน สายงานสอบสวนจำนวน 16 คน สายงานจราจร จำนวน 16 คน และสายงานธุรการ จำนวน 85 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 394 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามรายชื่อตามหน่วยงานและสายงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 ข้อ เพื่อจัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One - Way Analysis of

Variance (ANOVA) และเมื่อพบว่า มีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลังตามวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท มีชั้นยศ พลตำรวจ-ส.ต.อ. มีระยะเวลาในการปฏิบัติ ราชการไม่เกิน 5 ปี และอยู่ในสายงานป้องกันปราบปราม

2. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาในแต่ละมิติ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางทั้ง 5 มิติ

3. ข้าราชการตำรวจจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายมิติ พบว่า ข้าราชการตำรวจจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานและมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Sheffe) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่จังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในสายงานจราจรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานและมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานดีกว่าสายงานอื่น ๆ และพบว่า ข้าราชการตำรวจจังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในสายงานสืบสวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานดีกว่าสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานธุรการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

9

Thesis Title	Police Officers' Quality of Work Life : A Case Study of Provincial Police Officers in Ranong Province
Name	Pol. Maj. Witoon Dacho
Thesis Advisor	Dr. Chumnan Piyawanichpong
Co-Thesis Advisor	Dr. Orasa Charoontham
Department	Business Administration
Academic Year	1997

ABSTRACT

The proposed thesis topic is "Police officers' quality of work life : A case study of provincial police officers in Ranong Province. Two main objectives of the study are 1) to study the quality of working conditions of police officers in Ranong Province 2) to compare working conditions quality among the 5 police work divisions in Ranong Province which include - crime prevention & eradication, interrogation, investigation, traffic, and administration. Comparative study will include 5 quality of life factors such as working conditions, equality at workplace, participation in decision-making process, job challenges, and job life cycle. The researcher adopted the stratified random sampling method. The 5 Ranong police officers sample groups (total 394 officers) include : 253 officers from the crime prevention & eradication division, 24 officers from the investigation division, 16 interrogation division, 16 officers from the traffic division, and 85 officers from the administration division. The researcher personally collected the data in accordance to the name list of each work division. The data collection tool was a 35 questions questionnaire (Likert scale) divided into 5 working quality levels : strongly disagree, disagree, uncertain, agree, and strongly agree. Statistics analysis in this research include means, one-way analysis of variance (ANOVA), standard deviations, and comparative of averages according to the Sheffe method.

Research summary

1. Average monthly income of Police officers in Ranong Province is 5,000 Baht per month. Most are police privates / sergeants of the crime prevention and eradication division with not more than 5 years of service.

2. The overall quality of working conditions for Police officers in Ranong is about average. Research on the 5 work areas also showed average level working quality conditions.

3. The overall quality of working conditions of Police officers in Ranong in all work divisions are similar. Analysis of each work aspect of police officers in Ranong Province in different work division found quality of working conditions different in the area of work equality and job life cycle showed 0.05 significance level. Comparision of averages regarding to the Sheffe mehod indicatedthat police officers in Ranong Province in the traffic work division have better quality of working conditions in the areas of work equality and job cyle than officers in other work divisions. Furthermore, police officers in Ranong Province in the investigation division faced better quality of working conditions in the area of work equality than the crime prevention and eradication division, interrogation division, and administration division at .05 level of significance.

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการผลิตทั้งหมด โดยเป็นปัจจัยการผลิตเดียวเท่านั้นที่มีชีวิตจิตใจและสติปัญญา มีความสามารถในการนำปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มาประกอบกันเป็นผลิตผลและบริการให้คนบริโภคได้ (วิชิต แสงทอง, 2522:1) ดังนั้น แรงงานจึงเป็นหัวใจการผลิต ในขณะที่ทุนและทรัพยากรธรรมชาติเป็นเพียงปัจจัยการผลิต เพราะแรงงานมนุษย์จะเป็นผู้สะสมและขุดค้นทรัพยากรธรรมชาติมาใช้สร้างองค์กรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเพื่อการพัฒนาประเทศ จึงอาจกล่าวได้ว่า ในระบบเศรษฐกิจของสังคมทั้งระบบ แรงงานจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการผลิตและการสนองตอบต่อความต้องการของสังคม (จันงค์ สมประสงค์, 2519:3)

เมื่อแรงงานมีความสำคัญดังกล่าว ดังนั้นการจะสร้างให้แรงงานมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานนั้น การจัดการแรงงานโดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Daniel, 1975:6) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Dimension of Quality of Work Life) ได้มีนักวิชาการให้ความสนใจดำเนินการศึกษากันเป็นอย่างมาก และหลากหลายทั้งในมิติของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ความมั่นคง และโอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับจากสังคม สิทธิต่าง ๆ ในการทำงาน ความสมดุลของงานและงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม (Watton, 1971 : 72) นอกจากนี้ยังต้องมีการเคารพนับถือในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแต่ละวัน (Shrovan, 1982 : 49) อย่างไรก็ตาม หากจะมีการศึกษามิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจซึ่งย่อมต้องมีลักษณะการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่แตกต่างออกไปจากแรงงานทั่วไป ทั้งในเรื่องความปลอดภัย เวลาในการทำงาน สภาพความเป็นธรรม ความท้าทาย และอำนาจการตัดสินใจ มิติในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการตำรวจ ควรจะศึกษาในมิติที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และจากการศึกษาแนวการวิเคราะห์ด้านต่าง ๆ ของนักวิชาการพบว่า แนวการวิเคราะห์สภาพการทำงานของ เวส เดอลาโมตต์ และชินอิชิ ทาเคซาวา มีความเหมาะสมและสอดคล้องเป็นอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานครั้งนี้ โดย เวส เดอลาโมตต์ และชินอิชิ ทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984 : 11-14) ได้เสนอการวิเคราะห์มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน (Traditional Goals) ได้แก่ เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน การสร้างเงื่อนไขของการทำงานที่มักถูกกำหนดขึ้น ได้แก่ การจัดระบบความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานต้องมีกฎระเบียบและมาตรฐานต่าง ๆ ที่แน่ชัด มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน มีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัย และควรมีการใช้วิธีการใหม่ ๆ (New Approach) เพื่อพัฒนามาตรฐานและสภาพการทำงานให้มั่นคง และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

2. มิติด้านความเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากบุคคล และองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นธรรมในการปรับอัตราเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความชอบ พิจารณาลงโทษ และพิจารณาอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน และพนักงานแต่ละคนมีสิทธิอันพึงจะมีอย่างเท่าเทียมกัน

3. มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence of Decision) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อลดความแปลกแยกระหว่างบุคคล (Alienation) เปิดโอกาสให้มีการต่อรองเจรจาอย่างมีเหตุผล เช่น องค์กรมีนโยบายให้แสดงความคิดเห็นหรืออุทธรณ์การตัดสินใจด้านต่าง ๆ ของหัวหน้างาน การรับฟังข้อเสนอแนะเมื่อมีภารกิจสำคัญ มีการโต้แย้งอย่างมีเหตุผลอันสมควร ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีใจกว้างพร้อมที่จะเปิดรับฟังและชี้แจงข้อเท็จจริง โดยอาจมีการตั้งคณะทำงานขึ้นมาให้พนักงานมีส่วนร่วมในการศึกษาข้อเท็จจริงร่วมกัน

4. มิติด้านความท้าทายในงาน (Challenge of Work Content) หมายถึง การปรับปรุงและสร้างลักษณะงานให้มีความหมายต่อผู้ปฏิบัติมากขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจและพลังเพื่อทุ่มเทให้กับงานนั้น เช่น การเป็นหัวหน้าคณะทำงาน การเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ หรือแม้แต่การปฏิบัติงานโดยอิสระ สามารถเลือกวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

การให้งานลักษณะนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย จะใช้ความรู้ความสามารถ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อการบรรลุ เป้าหมาย มีความคาดหวังในผลที่จะได้รับจากผลงาน และมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ดำเนินการไป

5. มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน (Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างวิถีชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เมื่อการทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ปลอดภัย มีความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความราบรื่น จะทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี การได้รับความก้าวหน้าในการทำงานทำให้ชีวิตมีความก้าวหน้า มีความเป็นสุข ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีอิสระ และพร้อมที่จะมีวิถีชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตอย่างมั่นคง

จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเหล่านี้ หากเกิดขึ้นกับการทำงานของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นกับการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถจนทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และการมีวิถีชีวิตการทำงานที่สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป สิ่งเหล่านี้ย่อมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานหรือข้าราชการตำรวจในที่สุด

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจคนหนึ่งได้มีแนวความคิดพื้นฐานในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ เพราะข้าราชการตำรวจก็คือแรงงานหนึ่งในกระบวนการผลิตของสังคม อีกทั้งเนื่องจากที่ผ่านมามีการกล่าวถึงสภาพปัญหาของข้าราชการตำรวจที่เป็นอยู่ว่ามีคุณภาพชีวิตที่ไม่ได้มาตรฐาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานภาพของสังคม ทั้งนี้ โดยส่วนใหญ่ของข้าราชการตำรวจประมาณร้อยละ 85 จะอยู่ในระดับตำแหน่งเทียบเท่า ซี 1 ถึง ซี 5 ในระบบราชการเท่านั้น ซึ่งข้าราชการตำรวจเหล่านี้ยังต้องรับภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว โดยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ภาครัฐได้จ่ายให้กับภาวะค่าครองชีพที่ถีบตัวสูงขึ้นเรื่อย ๆ จึงอาจทำให้สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตครอบครัวเสื่อมโทรมลงและไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

จากการศึกษาการจำแนกหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมตำรวจ พบว่า กรมตำรวจจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 กำหนดให้ ก.ตร. เป็นผู้พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ตามมาตรา 20 ซึ่งบัญญัติว่า “ตำแหน่ง ข้าราชการตำรวจจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ยศชั้นใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ตร. กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน” กรมตำรวจได้จัดสายงาน และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งก็คือ การจัดแบ่งกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้นให้ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หรือการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และด้วยเหตุที่กรมตำรวจเป็นหน่วยงานใหญ่ มีตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก กรมตำรวจจึงจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเฉพาะงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของกรมตำรวจทั่วไป โดยแต่ละสายงานจะประกอบด้วยชื่อสายงาน ลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงาน ชื่อ และชั้นยศของตำแหน่งในสายงาน ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มเทคนิค กลุ่มบริหาร กลุ่มป้องกันปราบปราม และกลุ่มอำนวยการและสนับสนุน

ทั้งนี้ ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดระนองจะมี 2 สายงานหลัก สายงานแรกเป็น สายงานป้องกันปราบปราม จำแนกเป็นสายงานย่อย 4 สาย คือ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน สายงานสอบสวนและสายงานจรจร ส่วนสายงานที่ 2 จำแนกเป็นสายงานอำนวยการสนับสนุนหรือสายงานธุรการ ซึ่งจากการแบ่งสายงานดังกล่าว อาจก่อให้เกิดความแตกต่างในเรื่องมาตรฐานสภาพการทำงาน ความเป็นธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความท้าทายในงานและวงจรชีวิตกับการทำงาน โดยจะส่งผลไปสู่คุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระนอง” เนื่องจากกรมตำรวจ

เป็นหน่วยงานที่ช่วยเหลือสังคมโดยการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และรักษาความสงบสุขให้แก่ประชาชน ซึ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงานจะบรรลุเป้าหมายได้ดีเพียงไรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเป็นสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและการพัฒนาสังคมในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองในแต่ละมิตติ และภาพรวมของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองทั้ง 5 สายงาน ได้แก่ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน สายงานสืบสวน สายงานจราจร และสายงานธุรการ

สมมติฐาน

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในสายงานที่แตกต่างกันซึ่งประกอบด้วย สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน สายงานสืบสวน สายงานจราจร และสายงานธุรการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละมิตติและโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองในแต่ละมิติ ตามลักษณะงานทั้ง 5 สายงาน ซึ่งได้แก่ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน สายงานสืบสวน สายงานจราจรและสายงานธุรการ
3. เป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงในการกำหนดนโยบายดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น โดยเฉพาะสายงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าสายงานอื่น และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจมากขึ้น

ขอบเขตของการทำวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาและขอบเขตด้านตัวแปรของการทำวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจใน 5 มิติ คือ
 - 1.1 มิติด้านมาตรฐานการทำงาน
 - 1.2 มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน
 - 1.3 มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 1.4 มิติด้านความท้าทายในงาน
 - 1.5 มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ดำเนินการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ สายงานของข้าราชการตำรวจ และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมิติต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดระนอง ตามบัญชีอัตราข้าราชการตำรวจจังหวัดระนองในเดือนธันวาคม 2540

นิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของข้าราชการตำรวจ ภูธรจังหวัดระนอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ทั้งหมดของข้าราชการตำรวจที่ได้รับจากราชการในแต่ละเดือนรวมถึงเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย และอื่น ๆ ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท 5,001-9,000 บาท 9,001-15,000 บาท 15,001-19,000 บาท และมากกว่า 19,000 บาท ขึ้นไป

1.2 ชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศปัจจุบันของข้าราชการตำรวจ สามารถแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ พลตำรวจ-ส.ต.อ., จ.ส.ต.-ค.ต., ร.ต.ต.-ร.ต.อ. และ พ.ต.ต. ขึ้นไป

1.3 ระยะเวลาปฏิบัติราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการเป็นข้าราชการตำรวจนับตั้งแต่วันที่บรรจุถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

2. สายงาน หมายถึง ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติและคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 สายงานป้องกันปราบปราม มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการกระทำความผิด การเกิดเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรง อันเป็นการรบกวนความสงบสุขของประชาชนหรือความสงบเรียบร้อยของสังคม การระงับปราบปราม เมื่อมีการกระทำความผิดหรือเกิดเหตุร้ายเหตุรุนแรง การจับกุมผู้กระทำความผิด การรักษาร่องรอยพยานหลักฐานและสถานที่เกิดเหตุ การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

2.2 สายงานสืบสวน มีลักษณะงานสืบสวนเพื่อป้องกันปราบปรามการกระทำความผิด การเกิดเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรง อันเป็นการรบกวนความสงบสุขของประชาชนหรือความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังเกต ติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การแสวงหาข่าวจากแหล่งข่าวต่าง ๆ ซึ่งกระทำก่อนหรือหลังเกิดเหตุ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน

2.3 สายงานสอบสวน มีลักษณะงานสอบสวน เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ หรือเพื่อที่จะทราบสาเหตุการตาย การเปรียบเทียบคดี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมพยานหลักฐานและการ

ดำเนินการทั้งหลายตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นในทำนองเดียวกันที่ได้ทำในฐานะพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา หรือกรณีการตายโดยผิดธรรมชาติ ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ และปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

2.4 สายงานจราจร มีลักษณะงานจราจร เพื่อให้เกิดความสะดวกปลอดภัยแก่ประชาชน ป้องกันมิให้มีการกระทำผิดทางการจราจร จับกุมผู้กระทำผิดทางการจราจร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดระบบ ระเบียบ แก้ไขปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องเกี่ยวกับการจราจร จัดและควบคุมการจราจร ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ และปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร

2.5 สายงานธุรการ มีลักษณะงานเกี่ยวกับการจัดการด้านหนังสือและเอกสารทางราชการ การจัดเก็บเอกสาร การทำหนังสือโต้ตอบทางราชการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และส่งเสริมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

3.1 มาตรฐานสภาพการทำงาน หมายถึง เงื่อนไขของสภาพการทำงานที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นกรอบในการทำงาน ได้แก่มาตรฐานสภาพการทำงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย สุวีตติภาพและคุณภาพในการทำงาน ปริมาณงานและความมั่นคงในการทำงาน

3.2 ความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากบุคคล องค์กร และสังคม ได้แก่ ความเป็นธรรมในการพิจารณาอัตราเงินเดือน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความเที่ยงตรงของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษและมอบหมายงาน

3.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การให้โอกาสข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการระดมความคิด การตัดสินใจดำเนินการร่วมกันกำหนดนโยบาย ร่วมปรึกษาหารือ ทั้งการปฏิบัติภารกิจทั่วไปและภารกิจพิเศษต่าง ๆ

3.4 ความท้าทายในงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่ามี ความมั่นคง มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เปลี่ยนย้ายสายงาน หรือมีความก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น ได้รับมอบ

หมายงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งการทำงาน และมีความสามารถเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานที่ได้รับ

3.5 วงจรชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการดำเนินชีวิต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักในงาน พึงพอใจในงาน รู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคล่องตัว อิสระและสนุกกับการทำงานขณะเดียวกันก็รู้สึกมีเวลาส่วนหนึ่งเป็นส่วนตัวและมีเวลาให้กับครอบครัวด้วย

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและผลงานที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะต่องาน การศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ โดยการค้นคว้า ทบทวนและพิจารณาแนวคิด จากเอกสารต่าง ๆ หนังสือ บทความ งานวิจัย รวมทั้งแนวคิดทางการจัดการเพื่อทำการ วิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องต่อการจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ โดยที่ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบการศึกษาจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (quality of life)
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life)

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (quality of life)

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการหลายสาขาได้ให้ความหมาย และเสนอปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็น องค์ ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ในทัศนะที่ต่างกัน ดังนี้

Ben-Chich Lin (1975 : 1-13) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่ เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสะดวกสบายทางด้าน วัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนารายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นการ ที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

Albert B. Cherns, Louis E. Davis and other (1975 : 212) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำ อื่น ๆ ในทำนองนั้น และเนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ยังคลุมเครือ Cherns, Davis and other จึงได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1.1 คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

1.1.2 คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ

1.1.3 คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากคุณงามความดีของมนุษย์ ความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อฝึกรบรณตนเอง ช่วยตนเองและมีส่วนร่วมในภารกิจของสังคม คนที่มีคุณภาพชีวิต คือ คนที่มีความสามารถที่จะใช้สติปัญญาของตนเองด้วยตนเอง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับรายได้แก่เศรษฐกิจ ความหมายหนึ่ง คือ ชีวิตมีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) และสิ่งแวดล้อมทางสังคม (social environment) และสามารถปรับธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเองโดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคมไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวคือเรียนรู้ธรรมชาติจนปรับตนเองและธรรมชาติให้เข้ากันได้โดยไม่เบียดเบียนกัน

R.C. Sharma (1975 : 9-111) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่สลับซับซ้อน (complex) ที่เป็นทั้งความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจและในด้านสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค โดยมีองค์ประกอบ 2 ประเภท คือ

1.1.1 องค์ประกอบทางกายภาพ โดยพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางด้านอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

1.1.2 องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางการศึกษา รายได้ เพื่อบ้าน การมีงานทำ การบริการทางการ แพทย์ และการสาธารณสุข สภาพแวดล้อมในการทำงาน

UNESCO (1985 : 66) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบ ต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต อันได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ที่อยู่อาศัย รายได้

ชัยวัฒน์ ปัญญา (2523 : 28) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นชีวิตที่ไม่เป็นภาระไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความเพียบพร้อมและความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคม กับสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่ซับซ้อนได้

นิพนธ์ คันธเสวี (2525 : 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต คือ ระดับการดำรงชีพของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิต อันได้แก่ ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ

นอกจากนี้ ยูพา อุดมศักดิ์ (2526 : 82) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นคำเทียบเคียง ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศอาจกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ กันไปตามความต้องการและความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตนี้ย่อมเปลี่ยนแปลงไปได้ตามเวลาและภาวะการ โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตต้องรวมถึงปัจจัยทางด้านความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจด้วย

จากคำนิยามที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวไว้ในหลาย ๆ ความหมาย พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นความพอใจในการดำรงชีวิตและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อย่างไรก็ตาม การที่จะก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากการมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจที่ดี ตลอดจนมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งในทางด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้น ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการอย่างเพียงพอ การสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นเป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการของบุคคล 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัย ความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของ ความนับถือ สุนทรียภาพ และศักยภาพแห่งตน ซึ่งการที่บุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้ง 5 ระดับ จะมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตในระดับสูงสุด แต่หากได้รับการตอบสนองความต้องการเพียงแค่ว่าระดับใดระดับหนึ่ง ระดับคุณภาพชีวิตอาจลดลง และระดับคุณภาพชีวิตนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลว่า มีความเปลี่ยนแปลงต่อการได้รับความต้องการเหล่านั้นอย่างไรบ้าง

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ในสังคมปัจจุบัน การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ อาหาร เครื่อง นุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคแล้ว สำเร็จ แหียงกระโทก ได้กล่าวว่า ยังต้องประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการใหญ่ คือ (สุทิน สายสงวน, 2533 : 22)

1.2.1 ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย

1.2.2 ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม

1.2.3 ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ

1.2.4 ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.5 ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนการมีบุตรได้ตามต้องการ

1.2.6 ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนการมีบุตรได้ตามต้องการ

1.2.7 ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ รศ.ดร.ทวีร์สมิ์ ธนาคม (อ้างในสุทิน สายสงวน, 2533 : 26) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ หรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ตลอดจนลักษณะสังคมที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

องค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ได้แก่

- 1.2.1 มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
- 1.2.2 มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย
- 1.2.3 มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
- 1.2.4 มีสุขภาพดี มีพลานามัย
- 1.2.5 มีการศึกษา และมีโอกาสที่จะเรียนรู้
- 1.2.6 เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
- 1.2.7 มีอาชีพสุจริต
- 1.2.8 มีคุณธรรม และจริยธรรม
- 1.2.9 รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย
- 1.2.10 รู้จักตัดสินใจ
- 1.2.11 ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
- 1.2.12 ขวนขวายทำใจที่มีประโยชน์
- 1.2.13 มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสังคมคุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นได้ สังคมต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.2.1 สังคมมีระเบียบวินัย มีกฎหมายที่เป็นธรรม
- 1.2.2 สังคมมีบริการดี ให้สวัสดิการ
- 1.2.3 ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อบายมุข

1.2.4 ธรรมชาติแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

เห็นได้ว่า หากพิจารณาถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ก็ย่อมมาจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (quality of life) นั่นเอง กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเสมอภาคและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน ก็เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิต หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life concept)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) หรือ QWL ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้ความสนใจ และกล่าวถึงในความหมายต่าง ๆ กัน ดังนี้

K.N. Vaid, (1970 : 63-67) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (the principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัยทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2.2 หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่รายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individual) คนงานควรได้รับการ กระตุ้นให้มีความรู้ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญ ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแรงจูงใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

2.4 หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงาน เพื่อรับฟังข้อต่อของงานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการ

ควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

นอกจากนี้ ประชาธิปไตยให้สถานี่ทำงานยังหมายความถึง การที่คนงานควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์กร กล่าวคือรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ที่ต้องนำมาใช้ในการผลิตการควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์กรและความเข้าใจในผลผลิตที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

หลักการทั้ง 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในสถานี่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่แรงงานได้ กล่าวคือ สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ภาวะการเจ็บป่วย และเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานให้แก่องค์กรทั้งในแง่ของการให้บริการและการผลิตในอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ เมื่อก้าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังสามารถพิจารณาได้จากมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 มิติ คือ (Delamotte and Takezama, 1984 : 2-13)

2.1 Traditional Goals หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานสภาพการทำงานทั่วไป อาทิเช่น ชั่วโมงทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองสวัสดิภาพเป็นพิเศษ เช่น งานอันตราย การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ปริมาณงาน การจัดสวัสดิการ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน คุณภาพในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 Fair Treatment at Work หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรม

ต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มคนงานในสังคม เช่น ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาโทษและมอบหมายงาน

2.3 Influence of Decisions หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมระดมความคิด ร่วมกำหนดนโยบาย เป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงานโดยการได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานทั้งงานทั่วไปและงานพิเศษ

2.4 Challenge of Work Content เป็นความท้าทายในงานและส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย อาทิเช่น ให้คนงานมีอิสระที่จะคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง ได้ทำงานที่มั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ได้ทำงานที่ภาคภูมิใจ และได้ทำงานที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองมากขึ้น

2.5 Work Life วงจรชีวิตการทำงาน เป็นอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงาน ให้มีการผสมกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของคนงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ ครอบครัว และสังคมของคนงาน ด้วยเหตุนี้ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน มีอิสระในการทำงานอย่างคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพ มีเวลาให้กับครอบครัวและเวลาส่วนตัวที่สอดคล้องกับการทำงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 : 29-33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

2.1 การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของ QWL

2.2 การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมี ส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

2.3 การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น ๆ

2.4 การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่นงานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.5 การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงานเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคนอีกด้วย

ติน พรชพฤทธิ (อ้างใน สุทิน สายสงวน, 2533 : 14) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกต้องเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละ ยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2534 : 32-67) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่ถูกกันโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ดังเช่นประเทศในยุโรป และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาธุรกิจต่าง ๆ ล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจ ในฐานะที่คนเป็นผู้ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้บริหารทุนขององค์การให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และเป็นการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมองเห็นว่า การที่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น จะมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงานและปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อทั้ง 2 ฝ่าย คือ องค์การที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2534 : 32-67) ดังนี้ คือ

2.1 Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2.2 Dignity คือการเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

2.3 Daily practice โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Huse และ Cummings (อ้างใน บุญยาณี จันทรเจริญสุข, 2537 : 11) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตจะส่งผลต่อองค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิต การเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

2.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับ

มาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2.2 สภาพที่ทำงานที่ถูกต้อง ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2.3 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

2.4 ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

2.5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.6 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Contitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

2.7 ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากแนวความคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

กรอบความคิดในการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนกรอบแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (quality of life) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการสร้างกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย

จากการประมวลแนวคิดที่ผ่านมาทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถสรุปได้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมอันที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยที่การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสามารถแบ่งการศึกษาออกได้ 5 มิติ คือ

1. มิติด้านมาตรฐานการทำงาน (traditinal goals) ได้แก่ มาตรฐานสภาพการทำงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย สวัสดิภาพ และคุณภาพในการทำงาน รวมถึงปริมาณงานและความมั่นคงในการทำงาน
2. มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) ได้แก่ ความเป็นธรรมในการพิจารณาอัตราเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความเที่ยงตรงของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษและมอบหมายงาน
3. มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (influence of decision) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการระดมความคิด ตัดสินใจดำเนินการ ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมปรึกษาหารือ ทั้งการปฏิบัติภารกิจทั่วไปและภารกิจพิเศษต่าง ๆ

4. มิติด้านความท้าทายในงาน (challenge of work content) ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า เลื่อนขั้นหรือเปลี่ยนสายงาน งานที่ได้รับทำให้เกิดความภูมิใจในตำแหน่ง การทำงาน และมีความสามารถเพิ่มขึ้น

5. มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน (work life) ได้แก่ ความรู้สึกรักและพึงพอใจในงาน รู้สึกว่าทำงานได้มีประสิทธิภาพ มีอิสระ มีความคล่องตัว สนุกกับการทำงานและรู้สึกว่ามีความเวลาส่วนตัวและมีเวลาให้กับครอบครัวในขณะเดียวกัน

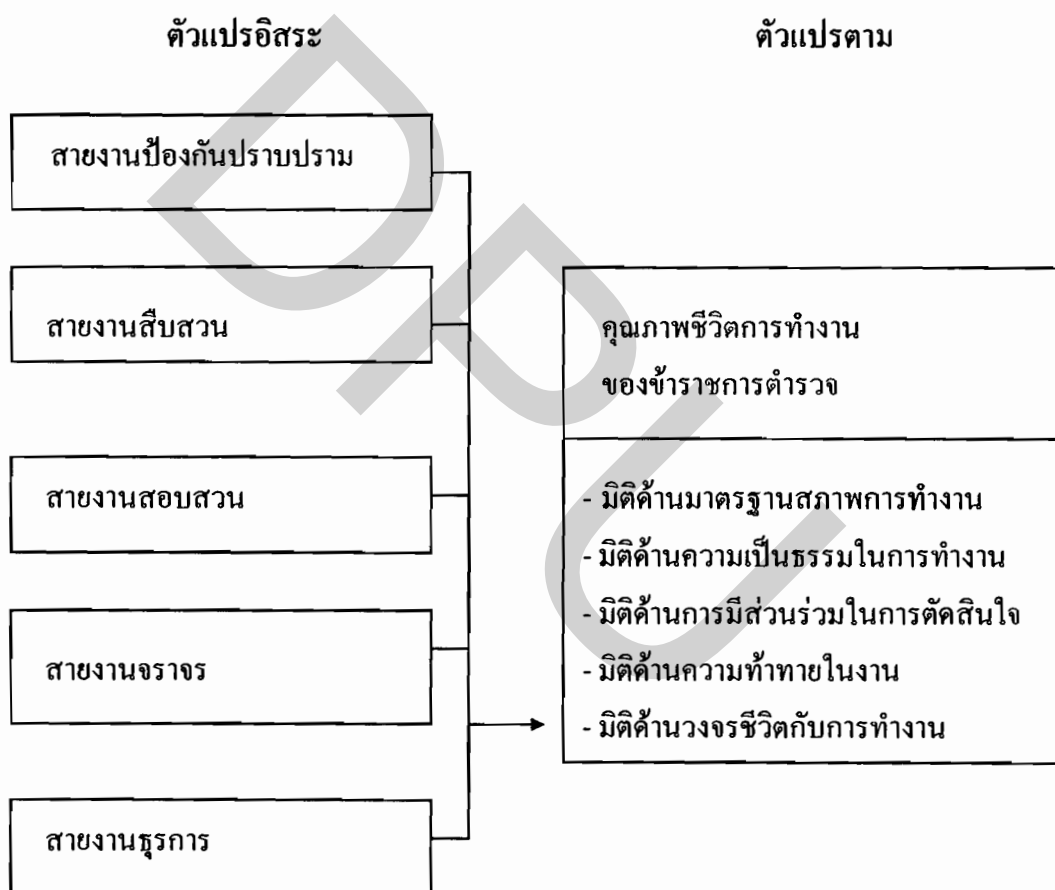
คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 มิติข้างต้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้น ทั้งคุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุและคุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ รวมถึงความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นได้จากการทำงานที่มีมาตรฐาน ได้รับความเป็นธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้ทำงานที่มีความท้าทายและมีความพอใจกับชีวิตความเป็นอยู่และชีวิตการทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานและลักษณะหน่วยงานนั่นเอง

จากการศึกษาถึงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรมตำรวจ จะเห็นได้ว่า กรมตำรวจมีการจัดโครงสร้างอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจอย่างหลากหลาย ข้าราชการตำรวจมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกัน สำหรับสถานีตำรวจภูธรจังหวัดระนองนั้น แต่ละสถานีจะแบ่งลักษณะงานออกเป็น 5 สายงาน คือ

1. สายงานป้องกันปราบปราม
2. สายงานสืบสวน
3. สายงานสอบสวน
4. สายงานจราจร
5. สายงานธุรการ

ลักษณะงานทั้ง 5 สายงานนั้น มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและรูปแบบการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจน ดังนั้น การมีสายงานที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในแต่ละมิติ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างสายงานที่ปฏิบัติกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและนำกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยมากำหนดเป็นสมมติฐานต่อไป โดยกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากแบบสอบถาม เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจที่มีสายงานต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง ในปี พ.ศ.2540 ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 789 คน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงอัตราข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนของตำรวจภูธร
จังหวัดระนอง ปี พ.ศ.2540

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนตำแหน่ง (นาย)							รวม
		สบก.	รอง สบก.	ผกก.	รอง ผกก.	สว.	รอง สว.	สบ.หมู่/ ลูกแถว	
1	ภ.จว.ระนอง					6	8	45	59
2	นบพ.							42	42
3	สก.อ.เมืองระนอง				3	7	12	176	198
4	สก.อ.กระบือ					2	6	82	90
5	สก.อ.กะเปอร์					2	5	74	81
6	สก.อ.ละอุ่น					3	3	64	70
7	สก.กึ่ง อ.สุขสำราญ					1	4	61	66
8	สก.ต.ปากน้ำ					2	5	62	69
9	สก.ต.ราชกรูด					2	1	53	56
10	สก.ต.ปากจั่น						2	41	43
11	สก.ต.บางแก้ว							15	15
	รวม				3	25	46	715	789

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คัดเลือกมาจากประชากรที่แสดงในตารางที่ 1 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling ดังมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยคำนวณจากข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองแต่ละสายงาน คือ สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 506 คน สายงานสืบสวน จำนวน 48 คน สายงานสอบสวน จำนวน 32 คน สายงานจราจร จำนวน 33 คน และสายงานธุรการ จำนวน 170 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 789 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน ทั้งนี้ โดยกำหนดใช้เกณฑ์การสุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ของประชากรทั้งหมด

2. กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานได้จำนวนดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน

สายงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สายงานป้องกันปราบปราม	506	253
สายงานสืบสวน	48	24
สายงานสอบสวน	32	16
สายงานจราจร	33	16
สายงานธุรการ	170	85
รวม	789	394

3. ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานด้วยการสุ่มอย่างง่ายตามบัญชีรายชื่อของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองในแต่ละสายงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ สายงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 5 สายงาน ได้แก่

- 1.1 สายงานป้องกันปราบปราม
- 1.2 สายงานสืบสวน
- 1.3 สายงานสอบสวน
- 1.4 สายงานจราจร
- 1.5 สายงานธุรการ

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้เป็น 5 มิติ ได้แก่

- 2.1 มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน
- 2.2 มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน
- 2.3 มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.4 มิติด้านความท้าทายในงาน

2.5 มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังจากนั้นได้กำหนดเป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยได้สรุปมิติในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของ Yves Delamotte and Shin Ichi Takezawa (1984 : 2-13) ซึ่งแบ่งมิติของคุณภาพชีวิตเป็น 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติด้านความท้าทายในงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานมาเป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สำหรับแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยรายละเอียดของแบบสอบถามมีดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ และสายงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

แบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน (ข้อ 1-7) มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (ข้อ 8-14) มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ข้อ 15-21) มิติด้านความท้าทายในงาน (ข้อ 22-28) และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน (ข้อ 29-35)

อนึ่ง แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบคุณภาพด้วยการหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปเสนอขอคำปรึกษา และข้อคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการตรวจแก้ภาษา และเนื้อหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถใช้ศึกษาวิจัยได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ศึกษา หลังจากนั้นได้นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั้งหมดมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ถูกต้อง ก่อนนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจทั้ง 5 สายงานในจังหวัดระนอง จำนวน 50 นาย แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach, 1970 : 161) และในกรณีที่แบบสอบถามในแต่ละมิติมีค่าอัลฟา (α) ต่ำกว่า 0.80 ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์เหมาะสมก่อนนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือวิจัยตอนที่ 2 ซึ่งใช้มาตรวัดทัศนคติแบบ Likert Scale โดยกำหนดคำตอบไว้ 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นต่อมิตិคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันตามลักษณะคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ ดังนี้

1. คำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 4, 9, 10, 13, 15, 17, 18, 20-24, 26, 27 และ 31-35 รวม 20 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดคะแนน 5
เห็นด้วย	กำหนดคะแนน 4
ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	กำหนดคะแนน 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดคะแนน 1

2. คำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2, 3, 5-8, 11, 12, 14, 16, 19, 25 และ 28-30 รวม 15 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดคะแนน 1
เห็นด้วย	กำหนดคะแนน 2
ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	กำหนดคะแนน 4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดคะแนน 5

จากเกณฑ์การให้คะแนนข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่าง ๆ ออกเป็น 3 ระดับ คือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูง ปานกลาง และต่ำ โดยการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (class interval) เพื่อหาความกว้างในแต่ละชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ความกว้างของระดับชั้นเท่ากับ 1.33 ผู้วิจัยจึงกำหนดแบ่งระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 3 คะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับชั้นต่าง ๆ

มิติของคุณภาพชีวิต	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) แต่ละระดับชั้น		
	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
1. มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00
2. มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00
3. มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00
4. มิติด้านความท้าทายในงาน	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00
5. มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำไปขออนุญาต และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง

2. ขอนหนังสือแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง ถึงข้าราชการตำรวจในหน่วยงานต่าง ๆ ของจังหวัดระนอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ติดต่อและเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยให้แต่ละหน่วยงานช่วยรวบรวมข้อมูลตามบัญชีรายชื่อ ตามหน่วยงาน ตามสาขางาน และตามกำหนดระยะเวลาที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS PC+ โดยการใช้ค่าทางสถิติต่อไปนี้

1. การแสดงผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติการหาค่าร้อยละ (percentage)

2. การแสดงผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง ใช้สถิติการหาค่าร้อยละ (percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจะดำเนินการวิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อน และนำระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละมิติมาเฉลี่ยหาระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่อไป

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสาขางานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน โดยใช้ One-Way Analysis of Variance (ANOVA)

ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน หากพบ ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติจะดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

DPU

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง

ตอนที่ 3 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาวิจัยในแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง ประกอบด้วยข้อมูลด้าน รายได้ต่อเดือน ชันยศ และระยะเวลาปฏิบัติราชการและสายงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (N = 394)	ร้อยละ
1. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	216	54.8
5,001-9,000 บาท	131	33.3
มากกว่า 9,000 บาท	47	11.9
2. ชั้นยศ		
พลตำรวจ - ส.ต.อ.	295	74.9
จ.ส.ต. - ค.ต.	62	15.7
ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	25	6.3
พ.ต.ต. ขึ้นไป	12	3.1
3. ระยะเวลาปฏิบัติราชการ		
ไม่เกิน 5 ปี	97	24.6
6 - 10 ปี	76	19.3
11 - 15 ปี	60	15.2
16 - 20 ปี	68	17.3
มากกว่า 20 ปี	93	23.6
4. สายงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
สายงานป้องกันปราบปราม	253	64.2
สายงานสืบสวน	24	6.1
สายงานสอบสวน	16	4.1
สายงานจราจร	16	4.1
สายงานธุรการ	85	21.6

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 5,001-9,000 จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 9,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

ข้อมูลทั่วไปด้านชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากมีชั้นยศ พลตำรวจ-ส.ต.อ. จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 รองลงมามีชั้นยศ จ.ส.ต.-ค.ต. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 มีชั้นยศ ร.ต.ต.-ร.ต.อ. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมีชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ข้อมูลทั่วไปด้านระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากมีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 16-20 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 11-15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ข้อมูลทั่วไปด้านสายงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากอยู่ในสายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมามีสายงานธุรการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 มีสายงานสืบสวน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 มีสายงานสอบสวน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และมีสายงานจราจร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

จากข้อมูลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท มีชั้นยศ พลตำรวจ-ส.ต.อ. มีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่เกิน 5 ปี และอยู่ในสายงานป้องกันปราบปราม

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการ
ในจังหวัดระนอง

ตารางที่ 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน

มาตรฐานสภาพการทำงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.
1. เวลาในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับปริมาณงาน ประจำที่จะต้องปฏิบัติใน สายงาน	- -	34 (8.6)	62 (15.7)	257 (65.2)	41 (10.4)	3.77	0.94
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติตามสายงานที่รับผิดชอบ ที่ไม่เพียงพอกับความ ต้องการ	- -	13 (3.3)	107 (27.2)	116 (29.4)	158 (40.1)	1.91	1.12
3. เมื่อเปรียบเทียบกับสายงาน อื่นท่านรู้สึกว่าการ ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงาน นี้เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่า	15 (3.8)	28 (7.1)	54 (13.7)	162 (41.1)	135 (34.3)	2.05	1.02
4. กรมตำรวจมีนโยบายที่ ชัดเจนเกี่ยวกับการรักษา สวัสดิภาพการทำงานให้กับ ข้าราชการตำรวจ	72 (18.3)	123 (31.2)	86 (21.8)	70 (17.8)	43 (10.9)	2.72	1.25
5. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานที่ ท่านปฏิบัติงานอยู่ต้องได้ รับการปรับปรุงคุณภาพ โดยเร็ว	70 (17.8)	78 (19.8)	82 (20.8)	89 (22.6)	75 (19.0)	2.95	1.29

ร่วมในการตัดสินใจ และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการระดมความคิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านผู้บังคับบัญชาไม่ให้ออกาสในการรับผิดชอบตัดสินใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านนโยบายของกรมตำรวจให้ออกาสกับข้าราชการตำรวจทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านเพื่อนร่วมงานมักปรึกษาหารือปัญหาและข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านผู้ได้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือปัญหาและข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือปัญหาและข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านการปฏิบัติภารกิจพิเศษที่สำคัญมักมีบุคคลผู้หนึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66

ตารางที่ 8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความท้าทายในงาน

ความท้าทายในงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.
1. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนสมัยเรียนของท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงเทียบเท่าหรือมากกว่าเพื่อน ๆ	21 (5.3)	26 (6.6)	122 (31.0)	148 (37.6)	77 (19.5)	3.59	0.77
2. โอกาสในการปรับเลื่อนขั้นยศ และเงินเดือนของข้าราชการตำรวจขึ้นอยู่กับงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจตามสายงาน	18 (4.6)	107 (27.2)	123 (31.2)	128 (32.5)	18 (4.6)	3.05	0.93
3. ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	48 (12.2)	86 (21.8)	93 (23.6)	95 (24.1)	72 (18.3)	3.15	0.97

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความท้าทายในงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.
4. การโยกย้ายในสายงานมักมี เรื่องของผลประโยชน์มา เกี่ยวข้องมากกว่าความ ท้าทายในการทำงาน	23 (5.8)	36 (9.1)	133 (33.8)	153 (38.8)	49 (12.4)	2.57	1.26
5. ท่านมีความภูมิใจในสาย งานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	48 (12.2)	68 (17.3)	84 (21.3)	103 (26.1)	91 (23.1)	3.31	0.88
6. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ในสายงาน ทำให้ท่านมี ความสามารถมากขึ้น	22 (5.6)	36 (9.1)	63 (16.0)	145 (36.8)	128 (32.5)	3.82	0.73
7. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ก้าวหน้า ในสายงานเลย	114 (28.9)	126 (32.0)	64 (16.2)	78 (19.8)	12 (3.0)	3.64	0.78
					รวม	3.30	0.90

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความท้าทายในงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมาก เห็นด้วยว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนสมัยเรียน จะรู้สึกว่ามีความมั่นคงเทียบเท่าหรือมากกว่าเพื่อน ๆ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 เห็นด้วยว่าโอกาสการปรับเลื่อนยศและเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจตามสายงาน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 เห็นด้วยว่า รู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานปัจจุบัน จำนวน 95 คน คิดเห็นร้อยละ 24.1 เห็นด้วยว่าการโยกย้ายในสายงานมักมีเรื่องของผลประโยชน์มาเกี่ยวข้องมากกว่าความท้าทายในการทำงาน จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 เห็นด้วยว่า ภูมิใจในสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 เห็นด้วยว่า การเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานทำให้มีความสามารถมากขึ้น จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และไม่เห็นว่า รู้สึกไม่ก้าวหน้าในสายงานเลย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0

กล่าวโดยสรุปพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความท้าทายในงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.30 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในมิติด้านความท้าทายในงาน และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงในความท้าทายในงานด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในสายงาน ทำให้มีความสามารถมากขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในความท้าทายในงานด้านการมีฐานะความมั่นคงเทียบเท่าหรือมากกว่าเพื่อน ๆ สมัยเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านโอกาสในการปรับเลื่อนขั้นยศ และเงินเดือน ขึ้นอยู่กับผลงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ด้านความภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ด้านการโยกย้ายในสายงานมักมีผลประโยชน์มาเกี่ยวข้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ด้านความภูมิใจในสายงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และด้านการไม่ก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตารางที่ 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

วงจรชีวิตกับการทำงาน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.
1. สายงานนี้ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง	16 (4.1)	42 (10.7)	56 (14.2)	146 (37.1)	134 (34.0)	2.14	1.41
2. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสที่ดีกว่าท่านจะเปลี่ยนไปทำงานสายงานอื่น ๆ	82 (20.8)	97 (24.6)	92 (23.4)	63 (16.0)	60 (15.2)	3.20	0.86
3. การปฏิบัติงานในสายงานของท่าน ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและเร่งรีบ	16 (4.1)	128 (32.5)	67 (17.0)	137 (34.8)	46 (11.7)	3.18	0.92
4. ท่านรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงานและอยากเริ่มต้นภารกิจใหม่ ๆ ในสายงาน	47 (11.9)	91 (23.1)	88 (22.3)	96 (24.4)	72 (18.3)	3.14	0.81

ตารางที่ 9 (ต่อ)

วงจรชีวิตกับการทำงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.
5. สายงานนี้ทำให้ท่านมีเวลา ส่วนตัวในการทำงานอดิเรก อื่น ๆ อย่างเหมาะสม	140 (35.5)	157 (39.8)	49 (12.4)	31 (7.9)	17 (4.3)	2.06	1.49
6. ท่านสามารถพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานได้ จากสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่	62 (15.7)	100 (25.4)	49 (12.4)	106 (26.9)	77 (19.5)	3.09	0.73
7. ท่านมีความคล่องตัวและมี อิสระทางความคิดและ ความสามารถในการปฏิบัติ งานในสายงานนี้	28 (7.1)	109 (27.7)	81 (20.6)	118 (29.9)	58 (14.7)	3.18	0.78
						รวม	2.86 1.00

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากเห็นด้วยว่า สายงานนี้ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ไม่เห็นด้วยว่าถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าจะเปลี่ยนไปทำงานสายงานอื่น ๆ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 เห็นด้วยว่า การปฏิบัติงานในสายงานไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและเร่งรีบ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 เห็นด้วยว่าสนุกกับการปฏิบัติงานและอยากเริ่มต้นภารกิจใหม่ ๆ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ไม่เห็นด้วยว่าสายงานนี้ทำให้มีเวลาส่วนตัวในการทำงานอดิเรกอื่น ๆ อย่างเหมาะสม จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 เห็นด้วยว่า สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้จากสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และเห็นด้วยว่า มีความคล่องตัวและมีอิสระทางความคิดและความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงานนี้ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9

กล่าวโดยสรุป พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.86 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในวงจรชีวิตกับการทำงานด้านการเปลี่ยนสายงานถ้ามีโอกาส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ด้านการปฏิบัติงานในสายงานไม่ก่อให้เกิดความอึดอัดและเร่งรีบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ด้านการสนุกกับการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และด้านความคล่องตัวและมีอิสระทางความคิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ในวงจรชีวิตกับการทำงานด้านการมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 และด้านการมีเวลาส่วนตัวในการทำงานอดิเรกอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06

จากการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองในแต่ละมิติ สามารถนำมาสรุปเรียงลำดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองในแต่ละมิติได้ ดังนี้

ตารางที่ 10 สรุปค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละมิติตามลำดับ

ลำดับ	มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1	มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.63	ปานกลาง
2	มิติด้านความท้าทายในงาน	3.30	ปานกลาง
3	มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.28	ปานกลาง
4	มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	2.94	ปานกลาง
5	มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	2.86	ปานกลาง
	รวม	3.20	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละมิติพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อคำนวณค่าเฉลี่ยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ระดับชั้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ค่าที่ได้แสดงว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในสายงานที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน สายงานสอบสวน สายงานจราจร และสายงานธุรการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละมิติและโดยภาพรวมแตกต่างกัน” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง ผลการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

มาตรฐานสภาพการทำงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.
6. ปริมาณงานประจำที่ท่าน ปฏิบัติตามสายงานมีมาก เกินไป	29 (7.4)	274 (69.5)	60 (15.2)	31 (7.9)	- -	3.76	0.99
7. กรมตำรวจไม่ใส่ใจในเรื่อง สวัสดิภาพและความปลอดภัย ของตำรวจที่ปฏิบัติงาน ในสายงานนี้	68 (17.3)	176 (44.7)	34 (8.6)	81 (20.6)	35 (8.9)	3.41	0.90
					รวม	2.94	1.07

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่
ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากเห็นด้วยว่าเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับ
ปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติในสายงาน จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 เห็นด้วยอย่าง
ยิ่งว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามสายงานที่รับผิดชอบมีไม่เพียงพอกับความต้องการ
จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 เห็นด้วยว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานนี้เสี่ยงต่อการ
เกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่าสายงานอื่น จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1
ไม่เห็นด้วยว่า กรมตำรวจมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรักษาสวัสดิภาพการทำงานให้กับข้าราชการ
ตำรวจสายงานนี้ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 เห็นด้วยว่าสถานที่ทำงานที่
ปฏิบัติงานอยู่ต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพโดยเร็ว จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ไม่
เห็นด้วยว่า ปริมาณงานประจำที่ปฏิบัติตามสายงานมีมากเกินไป จำนวน 274 คน คิดเป็น
ร้อยละ 69.5 และไม่เห็นด้วยว่า กรมตำรวจไม่ใส่ใจเรื่องสวัสดิภาพและความปลอดภัยของ
ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสายงานนี้ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7

กล่าวโดยสรุป พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านมาตรฐานสภาพ
การทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่า

กับ 2.94 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ในมาตรฐานสภาพการทำงานด้านเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านปริมาณงานประจำที่ปฏิบัติซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในมาตรฐานสภาพการทำงานด้านนโยบายของกรมตำรวจเกี่ยวกับการรักษาสวัสดิภาพการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ด้านสถานที่ทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.95 และด้านสวัสดิภาพและความปลอดภัยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำในมาตรฐานสภาพการทำงานด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 และด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05

ตารางที่ 6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

ความเป็นธรรมในการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
1. ในการพิจารณาอัตราเงินเดือนในแต่ละครั้งตามสายงานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความเป็นธรรม	94 (23.9)	126 (32.0)	55 (14.0)	82 (20.8)	37 (9.4)	3.40	0.86	
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเที่ยงตรงและให้ความยุติธรรมต่อท่าน	68 (17.3)	75 (19.0)	50 (12.7)	115 (29.2)	86 (21.8)	3.19	0.88	
3. การลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานผิดพลาดมีการกำหนดมาตรการได้อย่างชัดเจน	61 (15.5)	87 (22.1)	14 (3.6)	125 (31.7)	107 (27.2)	3.33	0.83	
4. เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ท่านได้รับกับข้าราชการตำรวจสายงานอื่น ท่านคิดว่าท่านทำงานหนักมากกว่า	128 (32.5)	130 (33.0)	46 (11.7)	57 (14.5)	33 (8.4)	3.67	0.76	
5. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ท่านคิดว่าท่านชอบและต้องการปฏิบัติตามสายงาน	105 (26.6)	118 (29.9)	19 (4.8)	83 (21.1)	69 (17.5)	3.27	0.95	
6. การพัฒนาเลื่อนขั้นในแต่ละครั้งทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความเป็นธรรมในสายงานนี้	17 (4.3)	137 (34.8)	77 (19.5)	144 (36.5)	19 (4.8)	3.03	1.17	
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความลำเอียงในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานนี้	14 (3.6)	153 (38.8)	73 (18.5)	142 (36.0)	12 (3.0)	3.04	1.07	
						รวม	3.28	0.93

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองพบว่า ข้าราชการตำรวจ ภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากไม่เห็นด้วยว่า การพิจารณาอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งตามสายงานรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0/เห็นด้วยว่า ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรงและให้ความยุติธรรม จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 เห็นด้วยว่าการลงโทษผู้ปฏิบัติงานผิดพลาดมีการกำหนดมาตรการได้อย่างชัดเจน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ไม่เห็นด้วยว่า เมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นจะทำงานหนักกว่า จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ไม่เห็นด้วยว่าไม่ได้รับมอบหมายงานที่ชอบและต้องการปฏิบัติตามสายงาน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 เห็นด้วยว่า การพัฒนาเลื่อนขั้นแต่ละครั้ง รู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในสายงานนี้ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และไม่เห็นด้วยว่า ผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานนี้ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

กล่าวโดยสรุป พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.28 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ในความเป็นธรรมในการทำงานด้านการเปรียบเทียบปริมาณงานกับสายงานอื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในความเป็นธรรมในการทำงานด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาอัตราเงินเดือนซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ด้านความเที่ยงตรงและยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ด้านมาตรการลงโทษที่มีอย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ด้านการได้รับมอบหมายงานที่ชอบและต้องการปฏิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ด้านความเป็นธรรมในการพัฒนาเลื่อนขั้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และด้านความลำเอียงในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

ตารางที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.
1. ในขณะที่ปฏิบัติการกิจเฉพาะตามสายงาน ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการระดมความคิด	13 (3.3)	62 (15.7)	35 (8.9)	174 (44.2)	110 (27.9)	3.78	0.78
2. ผู้บังคับบัญชามักจะไม่ให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจ	121 (30.7)	182 (46.2)	23 (5.8)	44 (11.2)	24 (6.1)	3.84	0.73
3. นโยบายของกรมตำรวจได้กำหนดให้มีการสร้างโอกาสมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจงานแก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับในแต่ละสายงาน	13 (3.3)	37 (9.4)	81 (20.6)	135 (34.3)	128 (32.5)	3.83	0.71
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักหารือปรึกษาปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่าน	43 (10.9)	63 (16.0)	19 (4.8)	147 (37.3)	122 (31.0)	3.61	0.84
5. การปฏิบัติการพิเศษที่สำคัญในสายงานของท่านมักจะมีบุคคลผู้หนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	29 (7.4)	93 (23.6)	71 (18.0)	116 (29.4)	85 (21.6)	2.66	1.67
6. เพื่อนร่วมงานของท่านมักหารือปรึกษาปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่าน	7 (1.8)	16 (4.1)	76 (19.3)	186 (47.2)	109 (27.7)	3.95	0.80

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.
7. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน มักหาหรือปรึกษาปัญหาหรือ รับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการ ปฏิบัติงานจากท่าน	16 (4.1)	35 (8.9)	85 (21.6)	159 (40.4)	99 (25.1)	3.74	0.86
						รวม 3.63	0.91

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนมากเห็นด้วยว่า ในการปฏิบัติภารกิจเฉพาะตามสายงานจะมีส่วนร่วมในการระดมความคิด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ไม่เห็นด้วยว่า ผู้บังคับบัญชามักจะไม่ค่อยให้โอกาสในการรับผิชอบตัดสินใจ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 เห็นด้วยว่านโยบายของกรมตำรวจได้กำหนดให้มีการสร้างโอกาสมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจงาน แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับในแต่ละสายงาน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 เห็นด้วยว่า ผู้บังคับบัญชามักหาหรือปรึกษาปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 เห็นด้วยว่า การปฏิบัติภารกิจพิเศษที่สำคัญในสายงานมักจะมีบุคคลผู้หนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 เห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานมักหาหรือปรึกษาปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงาน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 เห็นด้วยว่าผู้ได้บังคับบัญชามักหาหรือปรึกษาปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่าน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4

กล่าวโดยสรุป พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.63 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางในมิติด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน โดย One-way ANOVA

มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	SS	MS	F Ratio	F Prob
1. มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	48.3632	12.0908	3.4119	0.0644
	ภายในกลุ่ม	390	1382.0430	3.5437		
	รวม	394	1430.4062			
2. มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	157.7748	39.4437	4.7422	0.0145*
	ภายในกลุ่ม	390	3243.8640	8.3176		
	รวม	394	3401.6388			
3. มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	547.0584	136.7646	1.7446	0.0834
	ภายในกลุ่ม	390	30573.3090	78.3931		
	รวม	394	31120.3674			
4. มิติด้านความท้าทายในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	271.1592	67.7898	1.5660	0.0878
	ภายในกลุ่ม	390	16882.5150	43.2885		
	รวม	394	17153.6742			
5. มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	195.3272	48.8318	3.9446	0.0261*
	ภายในกลุ่ม	390	4827.9660	12.3794		
	รวม	394	5023.2932			
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3492.8208	873.2052	3.6624	0.0563
	ภายในกลุ่ม	390	92985.4770	238.4243		
	รวม	394	96478.2978			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการทดสอบโดย One-way Analysis of Variance ในเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง ที่มีจำนวนแตกต่างกัน ดังแสดงผลในตารางที่ 11 พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันใน 2 มิติคือ มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน โดยวิธี เชฟเฟ่

สายงาน		ธุรการ	สอบสวน	ป้องกัน ปราบปราม	สืบสวน	จราจร	
	X	18.4314	19.9553	21.3266	27.8811	29.2547	
ธุรการ		18.4314	-	1.5239	2.8952	9.4497*	10.8233*
สอบสวน		19.9553		-	1.3713	7.9258*	9.2994*
ป้องกันปราบปราม		21.3266			-	6.5545*	7.9281*
สืบสวน		27.8811				-	1.3736
จราจร		29.2547					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองในสายงานงานจราจรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานดีกว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่อยู่ในสายงานธุรการ สายงานสอบสวนและสายงานป้องกันปราบปรามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และพบว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองในสายงานสืบสวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานดีกว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่อยู่ในสายงานธุรการ สายงานสอบสวน และสายงานป้องกันปราบปราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน โดยวิธีการของเซฟเฟ

สายงาน		ตุรการ	สอบสวน	ป้องกัน ปราบปราม	สืบสวน	จราจร
	\bar{X}	25.4414	25.7433	26.1259	28.8942	33.4515
ตุรการ	25.4414	-	0.3019	0.6845	3.4528	8.0101*
สอบสวน	25.7433		-	0.3826	3.1509	7.7082*
ป้องกันปราบปราม	26.1259			-	2.7683	7.3256*
สืบสวน	28.8942				-	4.5573
จราจร	33.4515					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองในสายงานจราจร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานดีกว่าข้าราชการตำรวจภูธรที่อยู่ในสายงานตุรการ สายงานสอบสวน และสายงานป้องกันปราบปราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง” มีวัตถุประสงค์สองประการคือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองทั้ง 5 สายงาน ซึ่งประกอบด้วย สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน สายงานสืบสวน สายงานจราจร และสายงานธุรการ โดยจะเปรียบเทียบในแต่ละมิติของสายงาน ซึ่งได้แก่ มิติด้านมาตรฐานการทำงาน มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติด้านความท้าทายในงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน และภาพรวมของทั้ง 5 มิติ

ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองแต่ละสายงาน คือสายป้องกันปราบปราม จำนวน 253 คน สายงานสืบสวน จำนวน 24 คน สายงานสอบสวน จำนวน 16 คน สายงานจราจร จำนวน 16 คน และสายงานธุรการ จำนวน 85 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 394 คน

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยตนเองตามบัญชีรายชื่อตามหน่วยงานและสายงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 35 ข้อ เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว ได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรตามสมมติฐานใช้การหาค่าความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยคำตอบแต่ละข้อ โดยใช้การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อย 1 คู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภายหลังตามวิธีการของเชฟเฟ่ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท มีชั้นยศ พลตำรวจ-ส.ต.อ. มีระยะเวลาในการปฏิบัติ ราชการไม่เกิน 5 ปี และอยู่ในสายงานป้องกันปราบปราม
2. ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาในแต่ละมิติ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางทั้ง 5 มิติ
3. ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายมิติ พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานและมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Sheffe) พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่จังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในสายงานจราจรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานและมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานดีกว่าสายงานอื่น ๆ และพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในสายงานสืบสวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานดีกว่าสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานธุรการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันเฉพาะในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และในมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะลักษณะงานบางสายงานจะต้องออกปฏิบัติงานนอกสถานที่นอกสำนักงานเป็นส่วนมากมี โอกาสพบผู้บังคับบัญชา

และเพื่อนร่วมงานน้อย ในขณะที่ลักษณะงานบางสายงานจะต้องใช้เวลาส่วนมากอยู่ในสำนักงาน มีโอกาสพบผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง มีโอกาสเกี่ยวข้องกับเอกสารมากกว่าการพบปะกับผู้มาติดต่อและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่แตกต่างกันนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาอาจมีโอกาสดูแลความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสร่วมงานผิดพลาดได้มากกว่า บางครั้งจึงถูกเพ่งเล็งจากเพื่อนร่วมงานว่ามีอภิสิทธิ์เหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายงานที่ชอบ และบางครั้งตัวผู้บังคับบัญชาก็ถูกมองว่ามีความลำเอียง และไม่มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และอาจถูกมองว่ามีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย สำหรับสายงานที่มีโอกาสออกปฏิบัติงานนอกสถานที่บ่อย ๆ และไม่มีโอกาสพบปะเพื่อนร่วมงาน อาจถูกมองว่าหลบเลี่ยงงาน ไม่ทำงานทั้งที่ออกปฏิบัติงานจริง และมีผลงานแต่ผลงานดังกล่าวอาจไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะถูกมองว่าใช้เส้นสายและมีผลประโยชน์มาเกี่ยวข้อง ทำให้รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมและถูกกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ สำหรับสายงานที่มีโอกาสออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ย่อมมีอิสระในการปฏิบัติงาน และบางครั้งก็อาจมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้มากขึ้น เนื่องจากไม่ต้องเข้าประจำสำนักงาน ทำให้วงจรชีวิตกับการทำงานของสายงานดังกล่าวมีความสอดคล้องกันมากขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากข้อค้นพบที่ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานและมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานนอกจากจะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานแล้วยังสอดคล้องกับแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านดังเช่นที่ Delamotte and Takezawa (1984 : 2-13) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วยมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน ความเป็นธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความท้าทายในงานและวงจรชีวิตกับการทำงานและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Vaid (1970 : 63 - 67) ซึ่งกล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องประกอบด้วยหลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตย นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รศ.ดร.ทวีร์ สมิ ธนามคม ซึ่งกล่าวว่า ลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วย (สุทิน สายสงวน, 2533 : 26) ปัจจัยหลายประการและหนึ่งในนั้นก็คือ

การมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และการมีเวลาว่างให้ตนเอง สำหรับการมีเวลาว่างให้กับตนเองนั้น Ben-Chin Lin (1975 : 1-5) กล่าวว่า เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีวิตด้วย

สำหรับความเป็นธรรมในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต เนื่องจากบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการตอบแทนในรูปแบบของค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงการเลื่อนขั้น ตำแหน่งฐานะด้วย (บุญเจือ วงษ์เกษม, 2530 : 20-30) ดังนั้น ความเป็นธรรมในการทำงานจากการเลื่อนขั้น ตำแหน่งและการได้รับมอบหมายงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัด ระนอง

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยซึ่งพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันในมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมิติด้านความทำทหายในงาน ผู้ศึกษาเชื่อว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติ ราชการในจังหวัดระนองต่างก็มีสภาพการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เช่นเดียวกัน ในการปฏิบัติงานต้องใช้การปรึกษาหารือร่วมกันเสมอ ทั้งในระดับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการทำงานแต่ละสายงานก็มีความเสี่ยงเช่นเดียวกัน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายก็ไม่มี ความแตกต่างกันมากนัก เป็นผลให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันในมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และด้านความทำทหายในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการ ในจังหวัดระนองส่วนมากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในภาพรวมและแต่ละมิติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละมิติ ดังนี้

1.1 มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงานควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น มีความสะดวกสบายมากขึ้น และมีความสอดคล้องเหมาะสมและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกที่

ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรฝึกอบรมด้วยเพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องดูแลเอาใจใส่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้ข้าราชการตำรวจบางสายงานมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงานมากขึ้น จัดหามาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจบางสายงาน

1.2 มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนหนึ่งเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองมั่นใจว่า ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะต้องมีความโปร่งใส และมีเหตุผลอย่างเพียงพอในการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขั้นยศ และการพิจารณาความดีความชอบให้ความเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยเฉพาะไม่ควรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจว่ามีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีการใช้หลักความเป็นธรรมในการพิจารณาอย่างเคร่งครัด

1.3 มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเนื่องจากยังมีข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนหนึ่งเข้าใจว่าในการปฏิบัติภารกิจพิเศษที่สำคัญมักมีบุคคลผู้หนึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรปรับปรุงวิธีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเท่าเทียมกันมากขึ้น และถึงแม้ว่าบางภารกิจจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญการของผู้ใดผู้หนึ่งก็ตาม ควรให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาหลาย ๆ คน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นทีมเดียวกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีขึ้น

1.4 มิติด้านความท้าทายในงาน มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากหากมีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานและการพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานก็จะรู้สึกว่าจะตนไม่ได้รับความเป็นธรรม แม้ว่าลักษณะงานจะมีความท้าทายมากเพียงใดก็ไม่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากผลงานหรือความดีความชอบไม่ได้นำมาพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าการพิจารณาที่ผลประโยชน์ จะทำ

ให้ความท้าทายในงานมีความหมายต่อตัวผู้ปฏิบัติมากขึ้น และจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

1.5 มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานบางสายงานทำให้ผู้ปฏิบัติต้องทุ่มเทให้กับงานต้องออกปฏิบัติงานนอกสำนักงานและบางครั้งต้องออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง มีเวลาส่วนตัวน้อยลง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก โดยเปิดโอกาสให้มีเวลาเป็นส่วนตัวมากขึ้น พยายามกระจายงานที่ไม่มีความจำเป็นและเกี่ยวข้องกับสายงานดังกล่าวให้สายงานอื่นบ้าง โดยเฉพาะงานที่ไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง และควรได้ถามสารทุกข์สุขดิบอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้บางครั้งงานก็ก่อให้เกิดความอึดอัดและเร่งรีบผู้บังคับบัญชาจึงควรจัดลำดับงานที่มีความก่อนหลังให้ชัดเจนและให้นโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีแนวทางที่ชัดเจนในการทำงาน และควรให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อกระจายความรับผิดชอบไปยังผู้ปฏิบัติหลาย ๆ คน มิใช่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ใดผู้หนึ่งเพียงคนเดียว และที่สำคัญเมื่อภารกิจใด ๆ ได้รับการปฏิบัติจนสำเร็จเรียบร้อย ควรมีการชมเชยและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจในการทำงานดีขึ้นและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

2. เนื่องจากแต่ละสายงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน วิธีการปฏิบัติงานแตกต่างกันบางครั้งทำให้ผู้ปฏิบัติมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ดังนี้

2.1 เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในแต่ละสายงานได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนทักษะและความคิดเห็นกันเป็นประจำ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อสายงานอื่น ๆ และเสริมสร้างทักษะความรู้ นอกจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ มากขึ้น และลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างสายงาน

2.2 ควรมีการจัดสัมมนาหลักสูตรเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในบางครั้ง โดยมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเชิญผู้บังคับบัญชาระดับสูงมาให้ข้อคิดเห็นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานและควรมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปควรให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผู้นำในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแทนในการประสานงานกับหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปเพื่อแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในด้านสภาพการทำงาน ความเป็นธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และวงจรชีวิตกับการทำงาน โดยเฉพาะปัญหาด้านความเป็นธรรมในการทำงานและวงจรชีวิตกับการทำงาน ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอื่น ๆ ว่ามีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองอย่างไร และหากเป็นไปได้ควรมีการศึกษาในระดับมหภาค เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่จำเป็นอย่างจริงจัง จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสงบสุขของสังคมต่อไป และนอกเหนือจากมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 มิติแล้ว ควรพิจารณาถึงมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานอื่น ๆ เช่น ความภูมิใจในองค์กร ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ดังที่ Huse และ cumming และนักวิชาการท่านอื่น ๆ ได้กล่าวไว้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- จ่านง สมประสงค์. **หลักและศิลป์ของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี.**
กรุงเทพมหานคร : เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, 2519.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, รองศาสตราจารย์. **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่.**
กรุงเทพฯ : สหายบล็อกและการพิมพ์, 2534.
- นิคม จันทรชัวร์. **แรงงานไทยเพื่อชีวิตที่ดีกว่า.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็ดดิสันเพรส
โปรดักส์, 2534.
- มหาดไทย, กระทรวง, กรมแรงงาน. **การบริหารแรงงาน ปีงบประมาณ 2530.**
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.
- **รวมกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2529.

วารสาร

- “คุณภาพชีวิต.” **วารสารประชากรศึกษา 1** เมษายน 2526.
- “คุณภาพชีวิต.” **การประชาสงเคราะห์ 6** พฤศจิกายน - ธันวาคม 2529.
- ชัยวัฒน์ ปัญงพงษ์. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิต : นวัตกรรมทางประชากรศึกษาจริงหรือ.”
วารสารประชากรศึกษา ปีที่ 7, ฉบับที่ 4. สิงหาคม 2523.
- จิตชัย สนั่นเสียง. “แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.” **วารสารประชากรศึกษา** ธันวาคม 2528.
- เด่นพงษ์ พลละคร. “ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์.” **วารสารแรงงานสัมพันธ์** มกราคม -
กุมภาพันธ์ 2519.
- นิพนธ์ คันธเสวี. “คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมไทย.” เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ
เรื่อง **ภาวะสังคมไทย ณ โรงแรมเบซอร์รีสอร์ท พัทยา ชลบุรี** ระหว่างวันที่
1-21 เมษายน 2525. (อัคราเนา)

บุญเจือ วงษ์เกษม. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต (Quality of Work Life and Productivity).” วารสารเพิ่มผลผลิต ธันวาคม 2529-มกราคม 2530.

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิต : ความมั่นคงทางสังคมและการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม.” ใน วิทยาลัยศึกษาศังคมไทย : วิถีใหม่แห่งการพัฒนา, โดย ฝ่ายข้อมูลและเผยแพร่ โครงการส่งเสริมองค์การพัฒนาเอกชนไทย, 2535.

“แผนพัฒนาคุณภาพและแรงงาน.” วารสารเศรษฐกิจและสังคม กรกฎาคม - สิงหาคม 2530.

ยุพา อุดมศักดิ์. “แนวความคิด หลักการ และวิธีการทางประชากรศึกษา.” เอกสารประกอบการประชุมเรื่อง บทบาทของสุขาภิบาล-ประชากรศึกษา ในการแก้ปัญหา ประชากรและการสาธารณสุข โครงการประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.

วิจิตร ระวิวงศ์. “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน.” เอกสารประกอบการบรรยาย วิชา สวัสดิการแรงงาน (สค. 642) สาขาสวัสดิการแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์. (อัดสำเนา)

วิจิตร ระวิวงศ์. “สวัสดิการแรงงานในประเทศไทย.” เอกสารสรุปผลในการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง บทบาทของไตรภาคีในการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ร่วมกับคณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และกรมแรงงาน, 2525.

วิจิต แสงทอง. การบริหารแรงงานกับความมั่นคงของชาติ. (เอกสารวิจัยส่วนบุคคล) วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 21 ปี 2521-2522 .

สุรางรัตน์ วศินารมณ. “แนวทางการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม.” เอกสารประกอบการบรรยายวิชาสวัสดิการแรงงาน (สค. 642) สาขา สวัสดิการแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

สุวิทย์ ชัยวรพันธ์. “ความหมายของสวัสดิการแรงงาน.” สรุปผลการสัมมนาเรื่องสวัสดิการแรงงาน จัดโดยคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 28 เมษายน 2520.

วิทยานิพนธ์

- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- ประณมพร ฤกษ์สมบุญ. “การศึกษาปัญหาและความต้องการการบริการทางสังคมของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- พรสวรรค์ สีมันตร. “การจัดบริการสวัสดิการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.
- วินัย ลู่วิโรจน์. “การประสบอันตรายและมาตรการป้องกันแก้ไข : ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- สาโรช บุญบุตร. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด กรมประชาสัมพันธ์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535.
- สุชาติ ศรีวรรกร. “อำนาจของฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.
- สุทิน สายสงวน. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

อุบล กล้ายฉิม. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์.”
 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์, 2538.

ภาษาอังกฤษ

Books

Cherns, Albert B. Davis, Louis E. and other. **The Quality of Working Life : Problems
 Prospects and the State of the Art.** New York : A Division of Macmillan
 Publishing, 1975.

Cronbach, Lee Joseph. **Essentials of Psychological Testing.** New York : Harper and
 Row, 1970.

Daniel, Sharma. **Quality of Work Life Perspective for Business and Public Sector.**
 Massachusetts : Addison-Wesley Publishing, 1975.

Delamotte, Yves and Takezawa, Shin-Ichi. **Quality of Working Life in International
 Perspective.** Switzerland : International Labour organization, 1984.

International Labour Organization. **Convention 40** (Convention Concerning Application
 of the Weekly Rest)

_____. **Convention 52** (Convention Concerning Annual Holidays with Pay)
 Article 2, conventions and Recommendations Adopted by the International
 Labour Conference 1991-1966 Geneva International labour Office, 1966.

Maritime Labour Conventions and Recommendation. Geneva : International
 Labour Office, 1983.

Maslow, A.H. **Motivation and Personality.** New York : Harper and Row Publishers,
 1960.

Renolds, L.G., **Labour Economics and Labour Relations, 5th.** New Jersey : Prentice
 Hall, 1970.

Shrovan, Danul J. **Quality of Work Life : Perspective for Business**. Maschachusettes : Addison - Weskly publising, 1982.

Taylor, Benjamin J. and Witney, Fred. **Labour Relations Law**, Secon Edition. New-Jersey : Englewood Cliffs Publishing, 1975.

Vaid, K.N. **Labour Welfare in India**. New Delhi : Sri Ram Centre for Industrial, 1970.

Journals

Lin, Ben-Chich. Quality of life : Concept, Measure and Results : **The American Journal of Economics and Sociology** 34, 1(1975) : 1-13.

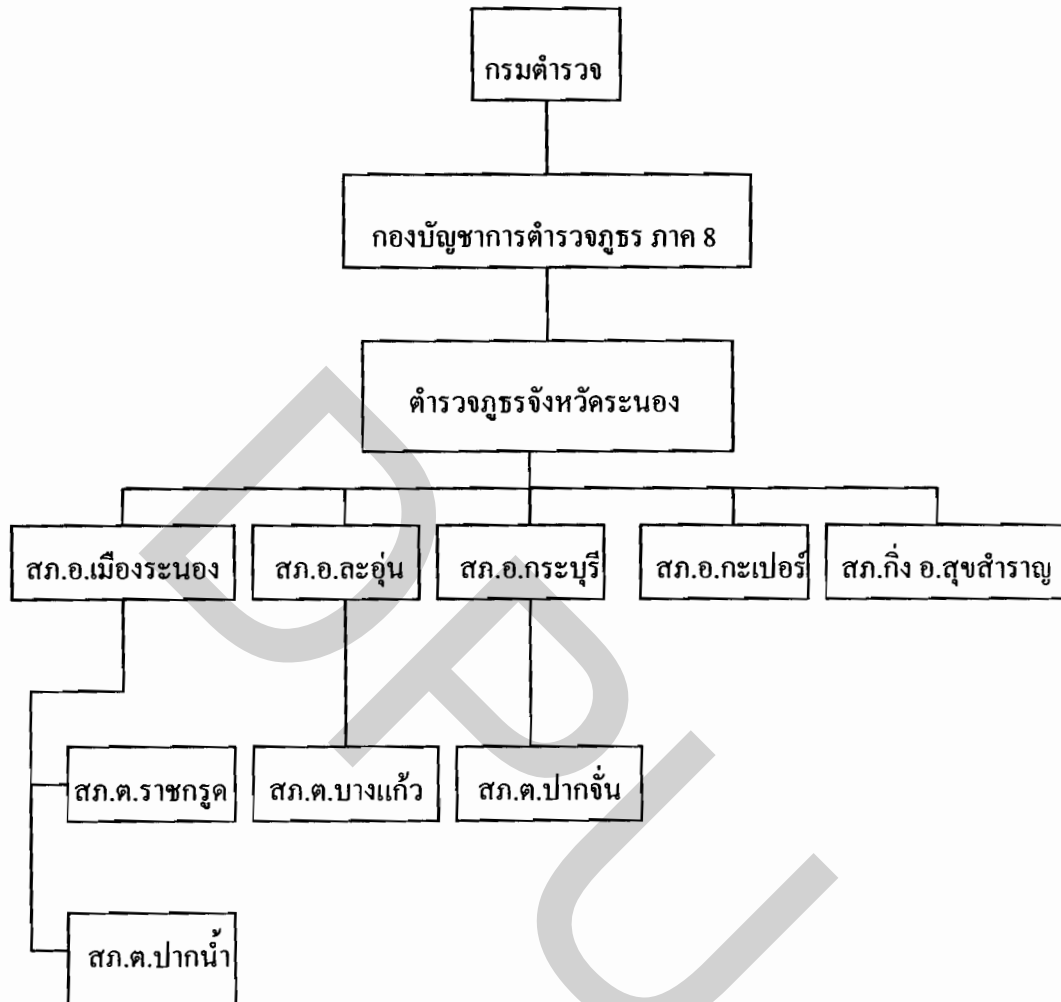
Watton, Richard E. "Quality of work life : What is it?" **Sloan Management Review** (1971), pp. 11-15.

ภาคผนวก

DPUC

ภาคผนวก ก.

โครงสร้างการบังคับบัญชาตำรวจภูธรจังหวัดระนอง



แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
 ดำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง กรุณาตอบแบบ
 สอบถามให้ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้
 ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

โปรดใส่เครื่องหมาย / ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
 หรือความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. รายได้ต่อเดือน

- () ไม่เกิน 5,000 บาท
 () 5,001-9,000 บาท
 () 9,001-15,000 บาท
 () 15,000-19,000 บาท
 () มากกว่า 19,000 บาทขึ้นไป

1

2. ชั้นยศ

- () พลตำรวจ-ส.ต.อ.
 () จ.ส.ต.- ค.ต.
 () ร.ต.ต. - ร.ต.อ.
 () พ.ต.ต. ขึ้นไป

2

3. ระยะเวลาปฏิบัติราชการ

- () ไม่เกิน 5 ปี
 () 6-10 ปี
 () 11-15 ปี
 () 16-20 ปี
 () มากกว่า 20 ปี

3

4. สายงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

- () สายงานป้องกันปราบปราม
 () สายงานสืบสวน
 () สายงานสอบสวน
 () สายงานจราจร
 () สายงานธุรการ

4

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน					
1. เวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสม กับปริมาณงานประจำที่ท่าน จะต้องปฏิบัติในสายงาน					
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ ตามสายงานที่รับผิดชอบ มี ไม่เพียงพอกับความต้องการ					
3. เมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น ท่านรู้สึกว่าการตำรวจที่ ปฏิบัติงานสายงานนี้เสี่ยงต่อการ เกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงาน มากกว่า					

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. กรมตำรวจมีนโยบายที่ชัดเจน เกี่ยวกับการรักษาสวัสดิภาพการ ทำงานให้กับข้าราชการตำรวจ สายงานนี้					
5. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ ต้องได้รับการ ปรับปรุงคุณภาพโดยเร็ว					
6. ปริมาณงานประจำที่ท่านปฏิบัติ ตามสายงานมีมากเกินไป					
7. กรมตำรวจไม่ใส่ใจในเรื่อง สวัสดิภาพและความปลอดภัย ของตำรวจที่ปฏิบัติงานในสาย งานนี้					
มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน					
8. ในการพิจารณาอัตราเงินเดือน ในแต่ละครั้งตามสายงาน ทำให้ ท่านรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็น ธรรม					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ เที่ยงตรงและให้ความยุติธรรม ต่อท่าน					
10. การลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงาน ผิดพลาดมีการกำหนดมาตรการ ได้อย่างชัดเจน					
11. เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ ท่านได้รับกับข้าราชการตำรวจ สายงานอื่น ท่านคิดว่าท่าน ทำงานหนักมากกว่า					

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ท่านมักไม่ได้รับมอบหมายงาน ที่ท่านคิดว่าท่านชอบและต้อง การปฏิบัติตามสายงาน					
13. การพัฒนาเลื่อนขั้นในแต่ละครั้ง ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความ เป็นธรรมในสายงานนี้					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ ลำเอียงในการเลื่อนตำแหน่งใน สายงานนี้					
มิติด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ					
15. ในขณะที่ปฏิบัติภารกิจเฉพาะ ตามสายงาน ท่านเป็นผู้มีส่วน ร่วมในการระดมความคิด					
16. ผู้บังคับบัญชามักจะไม่ให้ โอกาสท่านในการรับผิชอบ ตัดสินใจ					
17. นโยบายของกรมตำรวจได้ กำหนดให้มีการสร้างโอกาส มีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจงาน แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับ ในแต่ละสายงาน					
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักหาหรือ ปรึกษาปัญหา หรือรับฟัง ข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติ งานจากท่าน					
19. การปฏิบัติภารกิจพิเศษที่สำคัญ ในสายงานของท่านมักจะมี บุคคลผู้หนึ่งที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติ					

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
20. เพื่อนร่วมงานของท่านมักหาหรือ ปรึกษาปัญหาหรือรับฟัง ข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติ งานจากท่าน					
<u>มิติด้านความท้าทายในงาน</u> 21. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน มักหาหรือปรึกษาปัญหาหรือ รับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการ ปฏิบัติงานจากท่าน					
22. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนสมัย เรียนของท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณ มีฐานะความมั่นคงเทียบเท่าหรือ มากกว่าเพื่อน ๆ					
23. โอกาสในการปรับเลื่อนขั้น ยศ และเงินเดือนของข้าราชการ ตำรวจขึ้นอยู่กับผลงานและ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติ ภารกิจตามสายงาน					
24. ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่ง หน้าที่ตามสายงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบัน					
25. การโยกย้ายในสายงานมักมี เรื่องของผลประโยชน์มาเกี่ยว ข้องมากกว่าความท้าทายใน การทำงาน					
26. ท่านมีความภูมิใจในสายงานที่ ท่านปฏิบัติงานอยู่					
27. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใน สายงาน ทำให้ท่านมีความ สามารถมากขึ้น					

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
28. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ก้าวหน้าใน สายงานเลย					
มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน					
29. สายงานนี้ทำให้ท่านมีเวลาให้ กับครอบครัวน้อยลง					
30. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสที่ดีกว่า ท่านจะเปลี่ยนไปทำงาน สายงานอื่น ๆ					
31. การปฏิบัติงานในสายงานของ ท่าน ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึก อึดอัดและเร่งรีบ					
32. ท่านรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน และอยากเริ่มต้นภารกิจใหม่ ๆ ในสายงาน					
33. สายงานนี้ทำให้ท่านมีเวลา ส่วนตัวในการทำงานอดิเรก อื่น ๆ อย่างเหมาะสม					
34. ท่านสามารถพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานได้จาก สายงานที่ปฏิบัติงานอยู่					
35. ท่านมีความคล่องตัวและมีอิสระ ทางความคิดและความสามารถ ในการปฏิบัติงานในสายงานนี้					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล	พันตำรวจตรี วิฑูรย์ เดโช
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนรัตนธิเบศร์ นนทบุรี (พ.ศ. 2524) ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ (รปบ.ตร.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (พ.ศ. 2529)
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	สารวัตรด่านตรวจคนเข้าเมือง ระนอง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมตำรวจ
สถานที่ทำงาน	ด่านตรวจคนเข้าเมือง ระนอง โทร. 077-821216
ที่อยู่ปัจจุบันสามารถติดต่อได้	บ้านเลขที่ 29 หมู่ 8 ตำบลบางกร่าง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี