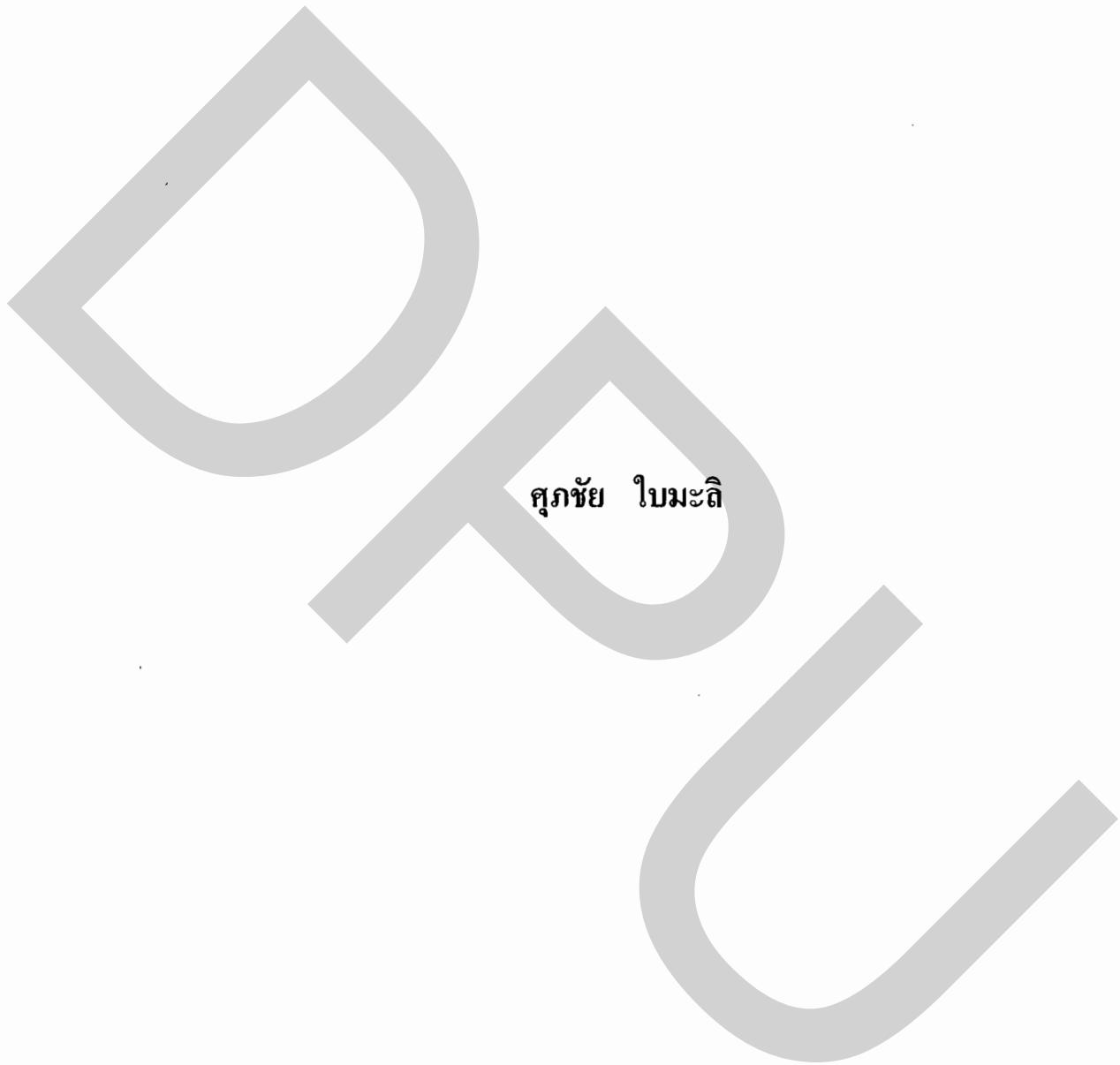




คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจพาณิชย์

พ.ศ. 2555



ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ
 กรมสอบสวนคดีพิเศษ

เสนอโดย ศุภชัย ใบมະลิ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการโครงการ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์สุคจิต นิมิตกุล
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสุ่มนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอน)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(อาจารย์ สุคจิต นิมิตกุล)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์รับรองแล้ว

.....รักษาราบทดicsic คณะรัฐประศาสนศาสตร์

(อาจารย์ พูลศักดิ์ ประษุทนาพาล)

วันที่ 15 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2555

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก
อาจารย์สุคจิต นิมิตกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และความ
ช่วยเหลือตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีเยี่ยม นอกจากนี้
ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการกรอกข้อมูล
แบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ และขอบพระคุณ
นายธนู พุกชาญค้า ที่ให้คำปรึกษาในการทำวิจัยดังเดตตนจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสุดท้ายนี้
ผู้วิจัยขออนุโมทนาบุญมาด้วยการได้枉然ฐานทางการศึกษาอบรม สั่งสอนปลูกฝังความ
อดทนความรับผิดชอบ ความพร้อมในการเรียนรู้และประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐาน
ในการวิจัยฉบับนี้ ตลอดจนเป็นกำลังใจในการศึกษา และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ นักศึกษาหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 14 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ สถาบันวิชาการอันทรงเกียรติ
แห่งนี้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และกำลังใจเสมอมา เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้บรรลุผล
สำเร็จด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๑
กิตติกรรมประกาศ.....	๒
สารบัญตาราง.....	๓
สารบัญภาพ.....	๔
บทที่	
 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	56
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	63
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	65
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพบุคคล.....	74
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย.....	83
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	85
5.2 อภิปรายผล.....	88
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	94
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	95
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	101
ประวัติผู้เขียน.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงการเปรียบเทียบกลุ่มทฤษฎีเนื้อเรื่องจุงใจ.....	47
3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด.....	59
3.2 แสดงระดับความคิดเห็นและระดับการให้คำแนะนำ.....	60
3.3 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	61
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ.....	64
4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการโดยภาพรวม.....	65
4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	66
4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพ.....	67
4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	68
4.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล.....	69
4.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน.....	70
4.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การ.....	71
4.9 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลกับชีวิตงานและชีวิส่วนตัว.....	72
4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	73
4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ.....	74
4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้.....	76
4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ.....	77
4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ.....	79
4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน....	82
4.17 แสดงผลการทดสอบนูติฐานในการวิจัย.....	84

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57
-------------------------------	----

หัวข้อสารนิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ชื่อผู้เขียน	ศุภชัย ใบมะลิ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ สุดจิต นิมิตกุล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t - test และ One Way Anova

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการคัดกรอง 8 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากไปหนึ่งอย่างได้ดังนี้ คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิบัติไทยในองค์การ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่มีสถานภาพระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า กลุ่มอื่นๆ ส่วนลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างบ้างในองค์ประกอบบางด้าน

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันเป็นยุคของกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและพัฒนาการทางด้านการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง กล้ายเป็นสภาวะโลกไร้พรมแดน ก่อให้เกิดวิทยาการที่ทันสมัยประกอบกับการแข่งขันทั่วทางด้านการค้า การทหาร การพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อชิงความได้เปรียบทางสถานภาพบนเวทีโลก (The World of Arena) ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงและก้าวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อการแข่งขันกับเวทีโลกให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา (สมหวัง พิริyanุวัฒน์ และคณะ, 2540:3) ฉะนั้นองค์การจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อรับรองการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นสูงในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงในอดีต มุ่งเน้นการพัฒนาศรัทธาในเชิงอย่างเดียวมาเป็นการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมควบคู่กันไปด้วยในทศวรรษ 1990 กล่าวคือ การให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีแนวคิดให้พัฒนามนุษย์ทุกคนเห็นคุณค่าในตัวเอง เปิดโอกาสให้ทุกคนพัฒnar่างกายและศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มที่และเหมาะสม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ได้แก่ คุณภาพชีวิต เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญขององค์การ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การนี้ จะมีความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ

การเพิ่มผลผลิตขององค์การคำนึงการได้สองวิธี คือ การเพิ่มผลผลิตโดยการเพิ่มประสิทธิภาพ และการเพิ่มผลผลิตโดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ วิธีการแรก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยการใช้ทุน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้ได้ผลผลิตมากขึ้น ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา วิธีการที่สอง คือ การเพิ่มผลผลิตโดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ (สุภาพร พิศาลยุทธ, 2546:7) เป็นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มนุษย์เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์การยุคใหม่ ควรหันมาให้ความสนใจมากขึ้น เพราะไม่ว่าองค์การจะมีวัสดุอุปกรณ์ใดๆ ก็ตามนุษย์ที่ใช้อุปกรณ์ไม่มีความรู้ความสามารถที่จะใช้และบริหารวัสดุอุปกรณ์นั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากความตื่อต่อรับและพัฒนาตนเอง องค์การก็จะขาดประสิทธิภาพในการเพิ่มผลผลิตได้ยากยิ่ง

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดูบันที่ 10 ระหว่างปี 2550 - 2554 กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย โดยมุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) โดยนุ่มนิ่ม การพัฒนาที่มีเสถียรภาพและยั่งยืน ทั้งครอบครัว ชุมชน และสังคม ภายใต้ระบบการจัดการแบบธรรมาภิบาล ค้ำประกัน ให้มีความยั่งยืน ตลอดจนเป็นประโยชน์ แก่ประเทศชาติ โลก อย่างมีศักดิ์ศรี ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และจำเป็นต้องสร้างความเตรียมพร้อมรับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในลักษณะบูรณาการแบบองค์รวม โดยใช้ “ทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” ความสามารถในศักยภาพของมนุษย์จะขับเคลื่อน ทำให้องค์การหรือระดับประเทศไปสู่การแข่งขันกับเวทีโลกได้

ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้น เราต้องทราบถึงความต้องการของมนุษย์ ว่าการทำงานของมนุษย์นั้น ต้องการตอบสนองในด้านใดบ้าง การตอบสนองความต้องการนั้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์การต่าง ๆ จึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนานาชาติในองค์การ โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาสองประการ คือ ปัจจัยด้านร่างกาย คือ ต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกาย และปัจจัยทางด้านจิตใจ คือ เรื่องของความรู้สึกนึกคิดและการมีจิตใจที่พร้อมรับกับการทำงานในทุกสถานภาพ ทุกโอกาสและทุกเวลา เพราะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้สึก และความต้องการที่แตกต่างกันนั้น เราจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านั้นให้ได้ซึ่งในการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากการพัฒนาตนเอง แต่อีกส่วนหนึ่งนั้นเป็นผลการกระทำขององค์การที่จะพัฒนาบุคคลในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่ามนุษย์ในองค์การนั้น ไม่ใช่หุ่นยนต์หรือเครื่องจักร แต่มนุษย์นั้นมีจิตใจต้องการการยอมรับ การมีส่วนร่วม และความรู้สึกความเป็นเจ้าของ เป็นศูนย์กลางในการทำงานขององค์การ ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ได้แล้ว หากเราเหล่านี้ก็จะมีเด็กความเบื่อหน่ายไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน และไม่ต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรู้สึกเมื่อหน่ายความไม่พึงพอใจในการทำงานเหล่านี้ เป็นอันตรายอย่างยิ่งทั้งต่อตัวพนักงานเองและองค์การ โดยส่วนรวมด้วย เพราะจะทำให้พนักงานในองค์การขาดความพึงพอใจในการทำงาน ขาดงานบ่อยขึ้น สภาพจิตใจตกต่ำและมีการลาออกจากงานมากขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลิตผลองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องสำรวจและเริ่มร่างแก้ไข ถ้าหากยังต้องการเห็นพนักงานมีคุณภาพในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญ ประเด็นหนึ่งขององค์การที่องค์การควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อทำให้พนักงานมีความสุขสนุกกับการทำงาน อันเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรขาดงาน มีข้อเรียกร้องหรือลาออก

ในปัจจุบันนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงานผู้บริหารและบุคลากรของรัฐ จึงได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้นด้วยการพัฒนาด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานบุคคลเหล่านี้ ได้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือ การนุ่งไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Quality of Working Life) การที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเพื่อประโยชน์และแรงจูงใจที่ดีในการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทฤษฎีของริ查ร์ด อี วอลตัน (Richad E. Walton, 1974 : 12-16) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องประกอบด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (6) ประชาธิปไตยในองค์การ (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นบรรทัดฐานของการบ่งชี้ถึงการทำงานของบุคลากรที่มี “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี”

กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน คดีอาญาที่เป็นคดีพิเศษ ซึ่งมีลักษณะงาน ที่ค่อนข้างหากและมีความเสี่ยง จึงจำเป็นที่ต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งผลต่อให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานเอกชนต่างๆที่มาร้องเรียน นำมาซึ่งประโยชน์ต่อผู้ร้องเรียน รวมทั้งประโยชน์ขององค์กรในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.4.1 เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และกำหนดกลยุทธ์มาสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ

1.4.2 เป็นฐานข้อมูลในการวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีจำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีจำนวน 86 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ในการทำงาน รายได้

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของทฤษฎีของ richard E. Walton (Richard E. Walton, 1974) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาความสมรรถภาพของบุคคล ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

การศึกษาระดับนี้ดำเนินการในช่วง 1 มกราคม 2555 ถึง 14 กุมภาพันธ์ 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ซึ่งวัดได้จาก ความรู้สึกการรับรู้ของข้าราชการ ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมี ความสุขความพึงพอใจได้ และเห็นว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือการทำงานที่ทำให้เกิดความ เป็นอยู่ที่ดีได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่าง เพียงพอและยุติธรรม อันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว เป็นข้อบ่งชี้ระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งกล่าวถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเห็นว่างานที่ได้ปฏิบัตินั้น ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นประกอบด้วยตัวบ่งชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ผู้วิจัย นำทฤษฎีของ ริ查ร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสที่ พัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มี ความสอดคล้องกับการทำงานในระบบราชการครอบคลุมทุกมิติการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เมื่อมีการ ปฏิบัติงานนอกเวลาการหารืองานพิเศษอื่นๆ หน่วยงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม หน่วยงานมี สวัสดิการ เช่น เงินค่าครองชีพ สวัสดิการภูมิปัญญาที่เหมาะสม เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นๆ

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพประกอบด้วยค่าตารางชีวัต ดังนี้ สถานที่ปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานที่กำหนดของคณะกรรมการบริหารรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ ในสภาพที่ใช้การได้อยู่สม่ำเสมอ องค์การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆมีความเหมาะสมในการ ใช้งานและพอยเพียง ลักษณะอาคารสถานที่ที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการทำงาน องค์กรมีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายอย่างเพียงพอเหมาะสมขององค์กรมี วัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ควรให้ความสนใจการให้ พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และ ทักษะที่เพิ่มขึ้น ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสในการพัฒนาภายในองค์กร ประกอบด้วยค่าตารางชีวัต ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ การพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม หน่วยงานมอบหมายหน้าที่ตาม ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การงาน หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนโยกข้าย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไปตามลำดับตามที่คาดหวังไว้

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกตนเองมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วยคำานี้วัด ดังนี้ หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมดูงาน การศึกษาต่อ และเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อปัญหารืออุปสรรคในการทำงาน ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในหน่วยงาน หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาด้านกว้างได้ หน่วยงานให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อมีเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน การปฏิบัติงานหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติและประเมินผล โอกาสในการเสนอผลงาน หรือความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกตนเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยายกาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยคำานี้วัด ดังนี้ ข้าราชการมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เมื่อมีการชัดแจ้งหรือมีปัญหาในการทำงาน ข้าราชการในหน่วยงานทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและมีการประชุมร่วมกัน หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เมื่อปัญหาส่วนตัวสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้

ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง พนักงานมีสิทธิจะไร้บังคับป้องกันลิทธิของตนเอง อย่างไร้ความธรรมองค์การนั้น ๆ ว่ามีความ公正สิทธิส่วนมากน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด ประกอบด้วยคำานี้วัด ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาสรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของสังฆาราม ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาค ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวกระโดดในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้าราชการทุกคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ公正สิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ข้าราชการทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงาน และมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและอุปนภัยหนึ่งความรับผิดชอบ

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดกับชีวิตโดยจะต้องขัดบรรบทบทาให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมี

สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว ประกอบด้วยค่าตามชีวัด ดังนี้ การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว ในการทำงานปัจจุบันสามารถแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ เกิดความรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน หน่วยงานไม่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ แม้กระทั่งการทำงานยังกังวลและเครียดกับงานที่ต้องรับผิดชอบ

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าต่ออาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน ประกอบด้วยค่าตามชีวัด ดังนี้ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ หรือ สังคมภายนอกในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ หน่วยงานมีผลงานเป็นที่พอใจของ หน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก ข้าราชการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการกิจกรรมด่างๆที่ เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และมีจิตสำนึกรักในการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ

เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการสืบสวนและสอบสวนคดีพิเศษตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 (แก้ไข พ.ศ.2551)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลายในปัจจุบัน ทั้งในหมู่นักวิชาการทางสังคมศาสตร์และผู้ที่สนใจศึกษาทางด้านการพัฒนา เพราะคำว่า “คุณภาพชีวิต” ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายของการพัฒนา นักวิชาการพยาบาลศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวาง เพื่อกำหนดให้ได้ว่า คุณภาพชีวิตคืออะไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะปัจจุบันเราทราบเพียงว่าเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่ไม่สามารถสร้างกรอบกำหนดที่ชัดเจนว่าคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นอย่างไรและอะไรเป็นตัวชี้วัด

การมีชีวิตที่ดีหรือคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น มีการกล่าวว่า เมื่อมนุษย์เกิดมาธรรมชาติสอนให้มนุษย์ต้องต่อสู้ด้วยกันสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่รอดของตนเองและพยาบาลแสวงหาความสุขในชีวิตของมนุษย์เอง ซึ่งการมีชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับตัวมนุษย์ที่จะพัฒนาชีวิตตนเอง ไปตามธรรมชาติ

ของมนุษย์ที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนระบบสังคมการเมือง เป็นเพียงส่วนที่ช่วยสนับสนุนให้มนุษย์พัฒนาตามกฎหมายที่ทางสังคม

คุณภาพชีวิตปรากรู้จักนี้ครั้งแรกโดยรัฐบาลสาธารณรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1960 เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา อีกทั้งยังเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาประชากรในประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบัน โดยเชื่อในแนวคิดที่ว่าลักษณะคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักตัดสินใจ คำว่า “คุณภาพชีวิต” จึงเกิดขึ้นพร้อมกับคำว่า “ประชากรศึกษา” โดยกำหนดขึ้นจากปัญหาความเป็นอยู่ที่สมดุลของมนุษย์ (วรรณศักดิ์อุดมทรัพย์, 2549:8) ในหลาย ๆ ประเทศได้พยายามวางแผนคิดและทศนะต่างๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ตลอดจนพยายามหาระดับความมีคุณภาพชีวิตของประชาชนอยู่ในระดับใด ซึ่งพบถึงความแตกต่างกันมากในระดับฐานความคิดในแต่ละวิชาชีพ และพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตมิได้มุ่งหรือให้ความสนใจเพียงการบรรลุความต้องการในปริมาณ หรือความสมบูรณ์ของวัตถุสิ่งของ หรือเศรษฐกิจการเงินเท่านั้น แต่มีเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไป คือ มุ่งให้ความสนใจและยึดถือความต้องการด้านจิตสังคมของบุคคลมากขึ้น

2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่นักวิชาการนิยามความหมายไว้แตกต่างกันในหลาย ๆ ความหมาย เช่น องค์กรการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ องค์กรยูเนสโก (UNESCO, 1980:312) ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของมีความสุข มีความพึงพอใจ มีความสุข มีความพึงพอใจ ใจต่อ humanity องค์ประกอบของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลนั้น ๆ โดยเห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต เช่น อาหารสุขภาพ อนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ที่อยู่อาศัย และรายได้ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น คือ บุคคลต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความพอใจเป็นค่าเทียบเคียงไม่มีกฎหมายที่ต้องตัว ซึ่งมาตรฐานคุณภาพชีวิตเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ซึ่งประกอบด้วยคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี และ คำว่า “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้นความหมายของ “คุณภาพชีวิต” จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 253, 366) นอกจากนี้จากความหมายนี้แล้วยังมีนักวิชาการที่ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งค่อนข้างแตกต่างไปตามแต่ละมุมมองของแต่ละบุคคล โดยมีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ได้ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์และได้นิยามโครงการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่าเป็นโครงการที่มี เป้าหมาย เพื่อช่วยผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้ กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะของปัจเจกบุคคลและในฐานะที่เป็น สมาชิกของชุมชน

ซิงเกอร์ (Singer, 1970 อ้างถึงใน ปั่นนพี แก้วเวชวงศ์, 2542: 9) ให้ความหมายของ "คุณภาพชีวิต" ในแง่ทางเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและสนับสนุนด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างในการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่นำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอด้วย ซึ่งสรุปว่า เป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบในการดำรงชีวิตของตนเอง

แดลกี้ (Dalkey, 1968 อ้างถึงใน ชิดชัย สนั่นเดียง, 2537: 12) ให้ความหมายของ "คุณภาพชีวิต" มีความหมายเช่นเดียวกับ "ความสุข" "ความผาสุก" แดลกี้ ได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่จิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสังคม
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิด โดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่างๆ ความคิดในการมีตัวตนความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540: 12) ได้ให้ความหมายของ "คุณภาพชีวิต" ไว้ว่า คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานใน สังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและ จิตใจที่ดี การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปลดปล่อยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการ บริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อค่าแรงชีพอย่างยุติธรรม

กฤษฎา ศักดิ์ศรี (2542: 25) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า ประกอบไปด้วย ความสุข ความ พอด้วยในชีวิต ความนับถือตนเอง ความมีสุข ความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิต ใจที่ดี การได้รับ ตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้าน เศรษฐกิจและสังคมที่ดี

ศรีโภสกาด บูรพาเดชา (2540: 12) ได้กล่าวถึงความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพทั้งหลาย ซึ่ง นำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ธีระยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2543: 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจ อันเกิดมาจากการได้รับตอบสนอง ความต้องการทางจิตใจและสังคม ทั้งในระดับบุลคลากรและหมู่บ้าน และยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถของสังคม ในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

เงนนวัฒน์ พุ่มไม้ (2547: 7) ได้ความหมายไว้ว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีอย่างมีความสุขสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนเองอยู่ได้อย่างเหมาะสม

จากการให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านเป็นประเดิมที่ก้าวมากสามารถครอบคลุมร่องต่าง ๆ ทั้งด้านรูปธรรมและนามธรรม คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นอาจเกิดขึ้น หรือเป็นของใครก็ได้ ไม่เลือกฐานะ เพศ วัย ศาสนา แต่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต คือ ความรู้สึกปกติสุข (Sense of well-being) คือ ครอบคลุม ความเป็นอยู่ของประชากรทุกด้าน ซึ่งมีความหมายเหมือนกัน คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ซึ่งรวมเป็นผลของการตอบสนองความรู้สึกภัยในของแต่ละบุคคล ทำให้สามารถพำนัชรูปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้คนเองมีความเป็นอยู่ที่ดี ดูแลตนเองได้ และสามารถดูแลรับผิดชอบครอบครัวได้ตามสมควร

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบมากมาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบนั้นมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไป ตามทัศนะของบุคคลหรือแต่ละสังคม อย่างไรก็ตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคคล ค่านิยม และสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นภาวะวิสัย (Objectivity) และปัจจัยที่เป็นอัตโนมัติ (Subjectivity) ซึ่งพอกล่าวก็ว่าง ๆ ได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นจะต้องมีปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม จิตใจ เป็นต้นปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ซึ่งแตกต่างในรายละเอียดดังกล่าว

ยูเนสโก (UNESCO, 1980: 1) ชี้ให้เห็นว่า มีปัจจัยหลายด้านที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ซึ่งได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ สุขภาพอนามัยและโภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ที่อยู่อาศัยและการตั้งถิ่นฐาน การมีงานทำ ค่านิยม ศาสนา จริยธรรม กฏหมาย และปัจจัยด้านจิตวิทยา

แคมเบล (Cambell, 1972: 51) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตมี 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนลภาระความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยการศึกษา สุขอนามัยและความมั่นคงของครอบครัว
3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจในอนาคต

ลิว (Liu, 1975: 12) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบด้านจิตวิสัย (Subjective Factor) องค์ประกอบด้านนี้ เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยมความรู้สึกนึกคิดของบุคคล องค์ประกอบด้านจิตวิสัย บางทีจะเรียกว่า องค์ประกอบด้านจิตวิทยา (Psychological Factor) ส่วนอีก องค์ประกอบหนึ่ง คือ องค์ประกอบด้านวัตถุพิสัย (Objective Factor) องค์ประกอบด้านนี้ ได้แก่ ปัจจัยหรือ สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล เช่น องค์ประกอบด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม โดยสรุปจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบด้านจิตวิสัยนี้ เป็นองค์ประกอบเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้การรับรู้และ ความรู้สึกนึกคิดของคนเข้าไปสำคัญ ดังนั้น จึงมีความผันแปรเป็นอันมาก ส่วนองค์ประกอบด้านวัตถุ พิสัยนี้ เป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณ จึงสามารถวัดได้ชัดเจนกว่า

ชาห์มา (Sharma R.C., 1978: 5) แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ประเภท

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ โดยพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วยอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ
2. องค์ประกอบด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ เช่นกัน ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านการศึกษา การมีงานทำ บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข สภาพแวดล้อมการทำงาน การพักผ่อนหย่อนใจ ความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ

คอนโอด (Allan K Kondo in UNESCO, 1980: 66) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็น องค์ประกอบคุณภาพชีวิต ไว้ว่า ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ซึ่งประกอบด้วย อาหารหรือโภชนาการ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ
2. จิตใจหรืออารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย ความรักหรือความเป็นเพื่อน การแต่งงาน หรือ การมีบุตร ครอบครัว นันทนาการหรือการใช้เวลาว่าง การศึกษา ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคง สถานภาพ ฯลฯ
3. ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งประกอบด้วย การมีอิสระต่อความเชื่อ การมีอิสระต่อการปฏิบัติ ตามความเชื่อของตน

athan (Zhan อ้างถึงในชูยานี เอ็มระยับ, 2547: 31) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตความมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจชีวิต เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่คนครอบครองอยู่ ซึ่งระหว่าง ปรารถนาที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่ได้รับ
2. ด้านอัตโนมัติ เป็นความเชื่อมั่นและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาใดเวลา หนึ่ง
3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อม โดยนอกจากการประเมินทางคลินิกแล้วยังประเมินในการรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพและความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับสังคมด้วย
4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจเป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษาและรายได้ ซึ่ง กำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคม

ฟลานาแกน (Flanagan, 1982: 17-20) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าเป็น ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจำแนกได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสุขสนายทางด้านร่างกายและวัตถุทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทางด้านวัตถุ ได้แก่ มีบ้านที่น่าอยู่ มีอาหารที่ดี มีเครื่อง อำนวยความสะดวก
2. มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงและบุคคลอื่น นอกจากนี้การมีบุตรและการเลี้ยงบุตรก็ถือเป็นความสัมพันธ์ด้านนี้ด้วย
3. การมีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีโอกาสสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น
4. มีการพัฒนาการทางบุคคลิกภาพและมีความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามพัฒนาการ เช่น การมีพัฒนาการทางสติปัญญา การเรียนรู้ การสนใจการเรียนการเข้าใจตนเองรู้จักตนพร่องของ ตนเอง มีงานที่น่าสนใจทำได้รับผลตอบแทนที่ดี และการแสดงออกในทางที่สร้างสรรค์
5. มีสันthood การ เช่น การอ่านหนังสือ พิงค์ตري ดูgif พาห์ หรือสิ่งบันเทิงอื่น และ มีส่วนร่วมในสังคม

ดังที่กล่าวมาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นสามารถสรุปได้ว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ เป็นวิถีชีวิตหรือ ความ เป็นอยู่ภาพรวมของประชากร จากแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาแล้วนั้น พอกจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้ให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือมีลักษณะของชีวิตที่มี ความสุขสมบูรณ์ และมีความพึงพอใจอย่างแท้จริงนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบเหล่านี้เป็น พื้นฐาน

1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้นั้น จะต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายที่สมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพละกำลังที่สามารถทำงานได้ดี เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ มีระดับการพัฒนาระดับสติปัญญาดี สามารถศึกษาเล่าเรียนคิด ได้ร่องรอย เหตุผลต่าง ๆ รวมทั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้

2. ความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจดี มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่แปรปรวน หลุดหลง โง่โง่าย จิตใจมีคุณธรรม ไม่อิจฉาริยาหรือเคี้ยวแค้นพยาบาท ผู้อื่นเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือ เดือดร้อนเสมอการมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและ ความสงบ ในการดำรงชีวิต

3. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การเป็นที่ได้รับการยอมรับจากคน ทั่วไปอันเนื่องจากการมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีมีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับความสามารถ และความสัมพันธ์ของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้น จึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคล และสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงค่าและประโยชน์อยู่ ตลอดไป จะช่วยเกิดความเสียหายหรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมบ้างก็เป็นส่วนน้อยที่สุด การมีความ สมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมกับกลุ่มคนและเข้ากันได้กับ สังคมและสิ่งแวดล้อมของตน

4. ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหา สิ่งของจำเป็นต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และบุคลสมัย ปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตเหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัย 4 ชั้น มี อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาการ พัฒนา ฯลฯ ชั้นบุคคลจำเป็นต้องจัดหรือให้มีความพอเพียงในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ของตน การมีปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตที่พอเพียง ย่อมช่วยให้บุคคลมีความสะดวกสบายไม่ ลำบากขัดสน และย่อมนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต โดยสามารถวัดได้จากการ ตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของบุคคล

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของบุคคล

2.1.3.1 ความหมายของความจำเป็นขั้นพื้นฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของบุคคล (Basic human needs) เป็นแนวคิด ของการ พัฒนาที่ทันสมัยและแพร่หลาย และเป็นความคิดที่ปฏิเสธแนวความคิดแบบดั้งเดิมที่มุ่งแต่จะ ก่อให้เกิดการเดินทางทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การตอบสนองต่อ

ความจำเป็นทางวัตถุปัจจัย (Material needs) และความจำเป็นที่มิใช่วัตถุปัจจัย (Non-material needs) จึงจำเป็นที่ต้องมีควบคู่กันไปแนวความคิดที่เกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐานจึงเกิดขึ้นสำหรับความหมายของคำว่า “ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน” ได้กล่าวไว้ว่าสารสารสุขปริทัศน์ในเรื่อง การพัฒนาของกลวิธีการพัฒนาแบบความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ) ว่าความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หมายถึง สิ่งที่มนุษย์ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยปราศจากการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานที่เกิดจากการวินิจฉัยของมนุษย์เอง การตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานนี้ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น ต่อการสะท้อนของมนุษย์ถึงความเป็นอยู่ของมนุษย์ เป็นที่เข้าใจว่า ความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ แบ่งไปตามระบบสังคม เวลา และสถานที่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรม ความจำเป็นและการตอบสนอง จึงถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคมและวัฒนธรรม และแสดงแบบแผนที่แตกต่างกันไปในสังคมวัฒนธรรมต่อๆ กัน

2.1.3.2 องค์ประกอบของความจำเป็นขั้นพื้นฐาน

กิตแลงค์ (Galtung อ้างถึงใน ชิดชัย สนั่นเสียง, 2537: 30) ได้จำแนกความจำเป็นออกเป็นองค์ประกอบหลัก 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบที่มุ่งตอบสนองต่อความจำเป็นด้านวัตถุ (Material components) ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ คือ

1.1 ความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security needs) หมายถึง ความจำเป็นที่จะอยู่รอดในสังคมอย่างปลอดภัย หรือหลีกเลี่ยงการคุกคามประทุร้ายทุกรูปแบบ

1.2 ความจำเป็นด้านสวัสดิการ (Welfare needs) หมายถึง ความจำเป็นในด้านการดำรงชีวิตวัตถุปัจจัยอย่างเพียงพอ หรือหลีกเลี่ยงความทุกข์ร้อน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และบริการทางการแพทย์ การศึกษา คณานิต การสื่อสาร รวมทั้งความสะดวกสบายขั้นต่ำ เช่น เครื่องมือที่ช่วยประหยัดแรงงานทั้งหลาย เป็นต้น

2. องค์ประกอบที่ตอบสนองความจำเป็นทางด้านจิตใจ (Non-material components) สามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทย่อยๆ คือ

2.1 ความจำเป็นด้านเอกลักษณ์ (Identity needs) หมายถึง ความจำเป็นในการอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิดและหลีกเลี่ยงการแเปลกแยก (Alienation)

2.2 ความจำเป็นทางด้านเสรีภาพ (Freedom needs) หมายถึง ความจำเป็นในการมีเสรีภาพในการเลือกการกระทำ หรือหลีกเลี่ยงการกดขี่ (Repression)

เห็นได้ว่า การได้รับความจำเป็นขั้นพื้นฐานแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตที่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้ว่าบุคคลควรจะมีคุณภาพชีวิตในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

เพื่อให้มีชีวิตที่ดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งจะต้องเกิดการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและประชาชนร่วมกันสร้างครอบครัว ชุมชน สังคม ที่ตนเองอาศัยอยู่ให้มีความแข็งแรงสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว และชุมชนที่อาศัยอยู่ ให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีพอเพียง เมื่อนบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและนำไปสู่ระบบการทำงานเนื่องจากการทำงานแต่ละบุคคลประกอบด้วย แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมขององค์การ ภูมิภาคที่ ระบุเป็นข้อบังคับต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับสังคมการทำงาน เป็นด้าน ที่บันรักชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นที่ต้องใช้ความอดทน และเสียสละ หากผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่ดี ได้รับการตอบสนองทั้งทาง วัตถุและจิตใจแล้วนั้น ก็จะส่งผลต่อการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ห้องคนเองและองค์การ เช่นเดียวกันองค์การก็ต้องมีการสนับสนุน เกื้อกูลบุคลากรของตนเอง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยตอบสนองทางด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนในการ ดำรงชีวิตของบุคคลอย่างเหมาะสม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life, QWL) นำมาใช้ เป็นครั้งแรกในประเทศไทยฯ ตามในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหา แรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศไทยฯ อุตสาหกรรมนั้นจะมีความแตกต่างกันทางสังคม ว่ามีสิ่งใดเงื่อนไขที่เป็นปัญหา ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยฯ ประเมินการปรับปรุงชีวิตการทำงานโดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติเพื่อให้รู้บาลนำปัญหาต่าง ๆ ของชีวิตแรงงานมากำหนดออกเป็นกฎหมายที่คุ้มครอง และให้ความเป็นธรรมต่อแรงงาน ส่วนในประเทศไทยฯ จึงมีการมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง พนักงาน และฝ่ายบริหารยอมรับร่วมกันถึงความประณานะและอาจนำไปสู่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมกันในองค์การต่าง ๆ ดังนั้นในภาพรวมแล้วการแก้ไขปัญหาแรงงานให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกัน รวมทั้งวิธีการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป จึงกล่าวว่า หากต้องการแก้ไข ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานนั้นเราจำเป็นต้องแก้ไข ปรับปรุง ให้สอดคล้องกับภูมิหลังทาง วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศไทยนั้น ๆ ด้วย เฮลล์รีเกลและสโลคัม (Hellriegel & Slocum, 2004:10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงระดับของความพึงพอใจ ที่สำคัญของบุคคล โดยผ่านทางงานของพนักงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงเป็น จุดมุ่งหมายที่สำคัญสำหรับพนักงานหลาย ๆ คน ตัวอย่างเช่น ความต้องการเงื่อนไขการทำงาน ที่น่าพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่องานของพนักงาน และ ความต้องการด้านสวัสดิการต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นความคาดหวังและแรงกดดันสำหรับองค์การ

ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงาน การทำงานที่จะให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของงานและองค์การ ทำงานจะต้องมีการดำเนินงานแบบ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้ได้วิวัฒนาการมาจากการแนวทางการบริหารงานในอดีต และ มีการพัฒนาขึ้นตามลำดับ จนเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวางลึกซึ้งว่าบุคลากรของ องค์กร ทุกคนมีความสามารถสำคัญต่อกระบวนการผลิตและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (เทพพนม เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ 25402) กล่าวว่า บุคลากรในองค์การแต่ละคนมีเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพื่อให้หางเงินได้มากขึ้น บางคนก็ทำงานเพื่อท้าทาย ความสามารถหรือบางคนทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ได้แสดงออกมีคุณค่าและความหมาย แต่ไม่ว่า ทุกคนจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไรก็ตามต่างมีความพยายามที่จะทำงานให้ได้นอก ซึ่งความสำเร็จของงานและคุณภาพชีวิตตน

จากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของ ความพยายามร่วมกันขององค์การกับบุคลากรในการที่จะเสริมสร้างการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ให้เกิดขึ้นในสังคมของการทำงาน โดยในส่วนของเจ้าน้ำที่คิดพิเศษระดับปฏิบัติการ กรรมสอนสวนคิดพิเศษ คือ การได้รับการตอบสนองต่อสภาพการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตและเกิด ความพึงพอใจในระบบบริหารงานขององค์การ ตามแนวความคิดของริ查ร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ สงบเรียบสุขภาพ, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน, โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล, ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในองค์การ, ความสมดุลระหว่างชีวิต งานและชีวิตส่วนตัว, ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว, ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์คือ สร้าง ซึ่งผู้วิจัยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงานของริ查ร์ด อี วอลตัน หมายถึง การรับรู้และประเมิน ภาวะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของข้าราชการ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลและองค์การ

2.2.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายที่กว้างและครอบคลุมถึงการใช้ชีวิตใน องค์การ โดยมีเป้าหมายในการลดความเครียดของจิตใจเพิ่มความพึงพอใจในปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน มุ่งเน้นชีวิตที่มีคุณค่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไฮส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985: 198-199) ได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือ ความพึง

พอยู่ในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากการความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์ เนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตจะส่งผลต่อองค์การอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ (1) ช่วยผลผลิตขององค์การ (2) ช่วยเพิ่ม ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติการลดลงจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ (3) ช่วยปรับปรุง ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ลอเรอร์ (Lawler อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ, 2542: 226) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ไว้ 2 ประการ คือ

1. เป็นการสร้างความสมดุลของวัตถุประสงค์ขององค์การในเรื่องสภาพแวดล้อมการปฏิบัติ ได้แก่ การทำให้งานมีคุณค่าเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยผ่านการบริหาร การเข้าไปมีส่วนร่วม ความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความสมดุลของคุณภาพชีวิตในแต่ละองค์กร ความพึงพอใจ พนักงานได้รับรู้ความ ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความก้าวหน้าและการพัฒนาซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์นั้น คือ การทำให้พนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกความสามารถทำงาน ให้องค์การบรรลุความสำเร็จ โดยที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานนั้น ทำให้พวากษา มีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ฮอดเกอร์ต์ (Hodgetts อ้างถึงใน สุจินดาอ่อนເກົ້ວ, 2541: 35) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต การทำงานว่า หมายถึง การออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและ มีประสิทธิผลต่อองค์การ โดยคำนึงถึง

1. ผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและมีประสิทธิผลขององค์กร
2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

เดวิส (Davis L.E., 1977: 53) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติการกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนร่วมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับ ความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกdaleยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการ ออกแบบการทำงาน

เดلام็อตเต้กับทาคาซาว่า (Delamotte & Takazawa, 1994: 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตใน การ ทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน ซึ่งการจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะ งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการ ทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงานด้วย

สมหวัง พิธิyanุวัฒน์ และคณะ (2540: 43) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานโดยรวมความพึงพอใจในพัฒนาด้านลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

พงษ์ เฉลิมสาร (2540: 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2541:8) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคุณภาพของ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมพسانระหว่างลักษณะทางเทคนิค และลักษณะมนุษย์

พ. ไม้จันทร์ดี (2541:14) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการ ทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพอดีในการ ทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขความเป็นอยู่ที่ดีซึ่ง

สุจินดา อ่อนแก้ว (2541:5-9) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความ พอดีในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนั้นทำให้ความเป็นอยู่ที่ดี

สรรเสริญ เตชะบูรพา (2545:12) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และ มีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของพนักงานและองค์กร

สุวรรณี แสงกระจั่ง (2545: 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทางดำเนินการ คุณงานและองค์การซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ (1) เป็นร่องที่ เกี่ยวกับความพอดีในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร (2) เป็นร่องของ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามายืนหนาในการเก็บปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ

จากความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน หมายถึง การรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำให้บุคลากรในภายใต้สภาพ แวดล้อมขององค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สถานที่ทำงาน ชีวิตส่วนตัวและใน ขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสุขในการทำงาน อันเนื่องจากการทำงานสามารถ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งมีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงาน เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันออกไปในขณะเดียวกัน และ มีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก แนวความคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำหนดและ แพร่หลายในประเทศไทย โดยมีนักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยาม ไว้แล้วในหลายประเด็น โดยผู้วิจัยบรรยายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มิติด้านการเป็นชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี มิติ ด้านการพัฒนาและชีวิต มิติด้านคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและ สภาพแวดล้อมของงาน และมิติด้านการลดความเครียดทางจิตใจ

ด้านระดับความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ในองค์การปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ ว่า มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะแตกต่างออกไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นสาาระณะความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ออกไป โดยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจ ให้แก่พนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ ความจำเริญเดิบโตและการมีส่วนร่วม

ด้านการเป็นชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับ ความต้องการพื้นฐานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิต มีคุณค่า

ด้านการพัฒนาและชีวิต หมายถึง การทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาตนระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมี ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามมาตรฐานที่มีอยู่ของบุคคลและงาน และมี การดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าของชีวิต

ด้านคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง เป็นคุณภาพของงานที่เป็นการพัฒนาและชีวิต ด้วยบุคคลจะมี ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ด้วยลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คือ ทุกสิ่ง ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของประสบการณ์ของมนุษย์ที่มีในสถานที่การทำงาน โดยมีการเพิ่มนุ่มนองทางด้านมิติทางเทคนิคและทางเศรษฐกิจ

ด้านการลดความตึงเครียดของจิตใจ หมายถึง ทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายอยู่ที่การลดความตึง เครียดของจิตใจ ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่การทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเชิงนามธรรม อาจรวมถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจน ค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้นในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น นักวิจัยได้ชี้วัด องค์ประกอบที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมุติเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิจัย ใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของปัญหาเศรษฐกิจและสังคมประเทศไทย ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ เนื่องจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการให้ความหมาย ไว้หลากหลายนิยาม จึงทำให้องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายประเด็น แนวคิดด้วยกัน

นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

เวสตีย์ (Westley อ้างถึงใน กงชีพ ต้นบรรวนิชย์, 2543: 15) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติที่เกี่ยวกับความไม่เสมอภาค ตามทัศนคติทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

2. มิติที่เกี่ยวกับความไม่มั่นคง ตามทัศนคติทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับ มิติแรก

3. มิติที่เกี่ยวกับอัตลักษณ์ภาพหรือความแยกแยกตามทักษะทางวิชาชีวิตฯ ได้เสนอให้ใช้ ความรู้สึก วางแผนหรือเขียนเมย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

4. มิติที่เกี่ยวกับการปลูกตัวตามทัศนคติทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับ การ ไร้ ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

沙斯基น และ เลเกอร์แมน (Sashkin & Legermann อ้างถึงใน บำรุงศรีสวัสดิ์, 2544: 23) ได้เสนอเกณฑ์หรือมิติในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. มีอิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้

1.1 การตัดสินใจด้วยตัวเองในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเอง

1.2 การควบคุมงานด้วยตนเอง

1.3 ความมีอิสระในการแก้ไขปัญหา

1.4 การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

1.5 ความมีอิสระในการตัดสินใจ

2. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถ

- 2.1 โอกาสในการเลื่อนหรือขยับตำแหน่งเพื่องานที่ดีกว่า
- 2.2 โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ
- 2.3 โอกาสในการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนเอง
- 2.4 โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานของตนเอง
- 2.5 โอกาสในการเรียนรู้ในแผนกอื่น ๆ

3. ด้านลักษณะของการทำงาน เป็นงานที่ทำชำนาญ รวดเร็วและไม่ตยาบตัว

- 3.1 การทำงานตามปริมาณชุดของงาน
- 3.2 การทำงานตามอัตราที่กำหนด
- 3.3 การทำงานอย่างเรียบเรียง
- 3.4 การทำงานโดย ๆ ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน
- 3.5 การทำงานตามตารางทำงาน

4. ด้านความซับซ้อนของงาน หมายถึง งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

- 4.1 การทำงานซ้ำซาก
- 4.2 การทำงานตามระเบียบวิธีการทำงานที่พนักงานไม่เห็นด้วย
- 4.3 การทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วน
- 4.4 การทำงานที่ง่าย
- 4.5 การทำงานลักษณะเดินตลอดวัน

5. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง มีความต้องการที่จะช่วยเหลือกันในการทำงาน

- 5.1 ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน
- 5.2 การทำงานคนเดียว
- 5.3 พนักงานไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 5.4 การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงานกัน

richard e. walton (Richard E. Walton, 1974: 12-14) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณภาพชีวิตเปลี่ยนแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่อไปนี้ อยู่ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การรองซึ่พที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิด การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมี การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง รบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and Security) ควรให้ความ สนใจในการให้พนักงานศึกษาหรือเพิ่มความสามารถในการศึกษาหรือเพิ่มความสามารถในการ ทำงานของเขามากกว่าที่จะ custody เป็นผู้นำให้เขาทำงานจะต้องมีการอนุมานายงานใหม่หรืองานที่ ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสในการพัฒนาภายในองค์กร ในสาย งานรวมถึงสามารถครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสใน การพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ พนักงานรู้สึกตนเองมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานที่เต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หรือ การทำงานร่วมกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกตนเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงานมีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยายกาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการอคติและ การทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชานิปัต্তในองค์การ (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างจะปกป้องสิทธิของ ตนเองอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมนูญองค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวางแผนที่จะรับผิดชอบแทนที่บุคคลแก่พนักงาน และ มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมสมสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดกับชีวิตโดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การ เดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้ง ความก้าวหน้าและการได้รับความคุ้มครอง

8. ลักษณะงานประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าต่ออาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การของตน

ดังที่กล่าวมาเห็นได้ว่า การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบด้วย หลักเกณฑ์การ衡量ประสิทธิภาพด้วยกันตามหลักแนวคิด และมุ่งมองของนักวิชาการแต่ละบุคคลในแต่ละวิชาการแล้วนั้นการวัดค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้ง ด้านองค์การ สังคม และสภาพของปัจจัยบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่คือพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษนั้น ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณา คุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้ ทฤษฎีของริ查ร์ด อี วอลตัน (Richad E. Walton, 1974) ซึ่งเป็น แนวคิดที่มีองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีลักษณะสอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์การประกอบด้วยรายละเอียดครอบคลุม และสามารถประเมินได้ถูกต้องและชัดเจน โดย องค์ประกอบแสดงถึงปัจจัยการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลของบุคคลทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการทำงานอย่างพอเพียงต่อตนเอง ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการครองชีพใน ยุคปัจจุบันเนื่องจากมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การคำนึงชีวิตในสังคมบุคคลต้องการที่จะหา อาชีพที่มีรายได้ให้เพียงพอ กับการดำรงชีวิตของตนเอง และภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตาม สถานะทางสังคม หน่วยงานราชการมีระเบียบเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนที่มีกฎหมายที่ต้องตัว หากองค์การของรัฐต้องการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าราชการก็จำเป็น ที่จะต้องกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่สถานการณ์ในโลกปัจจุบัน หากข้าราชการมองว่า อัตราค่าตอบแทนของภาครัฐไม่ยุติธรรม และเกิดความไม่พอใจก็จะส่งผลกระทบในการบริหารงาน ภาครัฐในที่สุด ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน หรือของรางวัลที่จับต้องได้ และผลประโยชน์ที่ ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานที่ องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีหลายลักษณะ โดยอาจจ่ายเป็นค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐาน เพื่อตอบ แทนการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง หรืออาจจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจอย่างมี ประสิทธิภาพ หรืออาจจ่ายในรูปของผลประโยชน์อื่น หรือสิ่งของหรือบริการต่างๆ เพื่อเป็น การอำนวยความสะดวกในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจความเป็นอยู่ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมดแบบได้เป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน พิจารณาได้เป็น 2 ชนิด คือ ชนิดแรก คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct financial Compensation) ประกอบด้วย สิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านาฬิกาการขาย เป็นต้น ชนิดที่สอง คือ ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับเป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect financial compensation) ได้แก่ บริการและประโยชน์อุปโภคบริโภคจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงที่ลูกจ้างได้รับ เช่น การประกันสุขภาพและประกันชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตร วันลาภิ เป็นต้น

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย สิ่งที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจกับการได้รับจากการทำงานขององค์การหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งพิจารณาแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ งาน (Job) และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของงาน (Job environment) ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น งานที่น่าสนใจ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของงาน ได้แก่ นโยบาย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่สอดคล้องกัน การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน เป็นต้น

ความสำคัญของค่าตอบแทน ค่าจ้างอาจพิจารณาได้ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ, 2545: 32-35)

1. ความสำคัญต่อลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นปัจจัยแรกที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำมาพิจารณา เพราะเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และเป็นรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายหรือจัดหาสิ่งของต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวค่าตอบแทนในการทำงาน จึงเป็นมาตรฐานในการรองรับ เสริมสร้างสถานภาพทางสังคม ลดอุจจาระแสดงถึงสถานะของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเมื่อเทียบกับค่าแรงอื่น ๆ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงเป็นส่วนที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจรักงานและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะเกิดผลดีที่สุดแก่ผู้ว่าจ้างและตนเอง

2. ความสำคัญต่อองค์การ ค่าตอบแทนเงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นต้นทุนหรือค่าจ้างเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายที่สำคัญส่วนหนึ่งในการประกอบการ โดยเฉพาะกิจการที่ต้องใช้คนจำนวนมาก เช่น ในภาคราชการ จึงเป็นหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่งขององค์การหรือนายจ้างที่จะต้องติดตามและเอาใจใส่ ศึกษา วิเคราะห์ว่าผลผลิตที่องค์การได้รับคุ้มค่ากับการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ และต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานลดอุจจาระของงานให้ตรงกับ

ความรู้ความสามารถและความชำนาญ เพื่อให้ได้รับผลงานคุณค่ากับค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนแต่ทั้งนี้อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันและอยู่ในพื้นที่หรือท้องถิ่นเดียวกัน เพื่อที่จะสามารถสร้างหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และสร้างรักษากำลังคนที่มีประสิทธิภาพไว้ในองค์การได้ นอกจากนี้ความสามารถในการจ่ายอัตราค่าตอบแทนหรือเงินเดือนค่าจ้าง ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสถานะ และความมั่นคงขององค์การด้วย

3. ความสำคัญต่อสังคมหรือชุมชน ค่าตอบแทนการทำงานที่องค์การหรือนายจ้างจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นจะสะท้อนถึงภาวะเศรษฐกิจของชุมชนได้ถ้าค่าตอบแทนของคนในชุมชนเพิ่มสูงขึ้นอำนวยชื่อของชุมชนหรือสังคมนั้นสูงขึ้นมาตรฐานการรองรับสูงขึ้น และการสร้างความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจต่อชุมชนนั้น แต่ถ้าการเพิ่มเงินเดือนค่าจ้างมีผลทำให้ราคាសินค้าเพิ่มสูงขึ้นมากเกินไปเกิดภาวะเงินเฟ้อ อำนวยชื่อของคนทั่วไปลดลงมาตรฐานค่าครองชีพต่ำลง การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและค่าจ้างก็จะไม่มีประโยชน์ต่อผู้รับแต่อย่างไร และอาจมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจโดยส่วนร่วมด้วย

วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน (สุภารพ พิศาลนุตร และคณะ, 2545: 37) การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์พื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เพื่อหากคนเข้ามาทำงานกับองค์การ ค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจให้คนเข้ามาทำงาน องค์การใดกำหนดอัตราค่าจ้างสูง โอกาสที่จะเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานก็จะมีมาก เพราะความต้องการของมนุษย์ในการทำงานก็คือความต้องการได้รับผลตอบแทนในอัตราสูง จึงเลือกองค์การที่จะจ่ายค่าจ้างสูงไว้ก่อน

2. เพื่อการควบคุมต้นทุนค่าแรง เพราะว่าค่าจ้างคือต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง การกำหนดค่าจ้างไว้จึงเป็นการควบคุมต้นทุนการผลิตด้านค่าจ้างได้

3. เพื่อเสริมสร้างความพอใจให้แก่พนักงาน การกำหนดค่าจ้างอย่างเป็นธรรมจะทำให้พนักงานพึงพอใจเป็นการสร้างขวัญและความสามัคคีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและนายจ้าง ความไม่พึงพอใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้นโอกาสที่จะเกิดขัดแย้งก็ไม่มี

4. เพื่อยูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การกำหนดค่าจ้างให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของคนงานเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานดีขึ้น

หลักการพิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน (สุกาวาร พิศาลบุตร และคณะ, 2545: 40) เพื่อกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักการดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงปัจจัยภายนอกต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. อัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน (Market Rates) การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพราะค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจะต้องคำนึงถึงอัตราค่าจ้างรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ในตลาดแรงงานด้วย หากต่างกันลุ่มอาจซื้อขายแตกต่างตามกลไกตลาดขึ้นอยู่กับอุปสงค์อุปทาน องค์กรที่เห็นความสำคัญอาจทำการสำรวจอัตราค่าจ้างในตลาด (Pay Survey) อย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบนอกเหนือขึ้นอยู่กับอุปสงค์อุปทาน จัดสวัสดิการในตลาดแรงงานควรนำพิจารณาด้วยแม้ไม่ใช่ค่าจ้าง / เงินเดือน และไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจนแต่ก็เป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาแนวทางได้ว่า ควรจะเน้นการปรับปรุงสวัสดิการ หรือ เงินเดือน / ค่าจ้าง เช่น หากหน่วยงานอาจมีนโยบายให้สวัสดิการน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดก็เน้นการให้ค่าจ้าง / เงินเดือนมากขึ้น เป็นต้น

2. มาตรฐานการครองชีพและค่าครองชีพ (Standard of Living and Cost of Living) เป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดค่าตอบแทนของตำแหน่งในระดับต่างๆ โดยเฉพาะระดับที่ต่ำให้เพียงพอที่จะมีมาตรฐานการครองชีพได้อย่างเหมาะสม และเมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปก็จะต้องปรับปรุงค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพได้อย่างเหมาะสม

3. กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลซึ่งเป็นผู้โดยกำกับดูแลองค์การต่างๆ จะออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานไม่ให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบ เช่น การกำหนดค่าจ้างแรงงาน ขั้นต่ำ การออกกฎหมายแรงงานเป็นต้น ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงกฎหมาย ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. อุปสงค์และอุปทานในแรงงานตลาด (Labor Demand and Labor Supply) ในตลาดแรงงานที่มีปริมาณประเภทหนึ่งมากกว่าความต้องการใช้แรงงานประเภทนั้นราคากองแรงงานหรืออัตราค่าตอบแทนแรงงานประเภทนั้น ย่อมมีราคาลงต่ำกว่าปกติและในทางกลับกัน หากมีอุปสงค์มีมากกว่าอุปทานของแรงงาน อัตราค่าตอบแทนแรงงานประเภทนั้นจะสูงกว่าปกติ เนื่องจากมีการยื้อย่องตัวผู้ทำงาน ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนจึงต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงอุปทานแรงงานในตลาดเป็นปัจจัยสำคัญประกอบการพิจารณาด้วย

เพราะฉะนั้น ค่าตอบแทน จึงหมายถึง สิ่งตอบแทนทุกอย่างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากนายจ้างเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยตรง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540: 215) กล่าวได้ว่าในปัจจุบันมุขย์ส่วนใหญ่ในสังคมยุคปัจจุบันค่างทำงานเพื่อแลกกับ “ค่าตอบแทน” เช่น เงินค่าตอบแทนเพื่อนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจำเป็น ผู้ประกอบการบางรายหวังค่าตอบแทนในรูปของ

ผลกำไร แต่บางกลุ่มหวังค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษาที่เป็นลูกจ้างของรัฐ เช่น ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต่างทำงานเพื่อหวังสิ่งที่เรียกว่า “สิ่งตอบแทน” ทั้งสิ้น ค่าตอบแทนถือเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีที่แสดงถึงคุณค่าของงาน (สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ, 2545: 31) ค่าตอบแทนในการทำงานที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีหลายลักษณะ โดยอาจจ่ายเป็นค่าจ้างเงินเดือนขั้นพื้นฐาน เพื่อตอบแทนการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง หรืออาจจ่ายเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจจ่ายในรูปของผลประโยชน์อื่นหรือสิ่งของและบริการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่และขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่าตอบแทนที่ได้รับการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากการผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันศรีวรรณ เศรีรัตน์และคณะ (2542: 19) กล่าวว่า ค่าตอบแทนนับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสิ่งหนึ่งในการกระบวนการบริหารทรัพยากร เพราะเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งปัจจัยที่สนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตและฐานะความเป็นอยู่ของพนักงาน เมื่อพนักงานได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตแล้ว จึงจะมีความต้องการสิ่งอื่นตามมา เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ นับถือ เป็นต้น

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การปฏิบัติงานไม่ว่าองค์การเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐ มีความเสี่ยงในการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน งานที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อความปลอดภัยในสุขภาพ นับตั้งแต่ สถานที่ เครื่องมือ เสียง แสงและกระบวนการในการปฏิบัติงานนับเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยสร้างความกระทบกระเทือนคือสุขภาพอนามัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด ฉะนั้นการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเหมาะสม และถูกสุขลักษณะเป็นการแก้ปัญหาที่ดีเพื่อที่จะลดอุบัติเหตุในการทำงานลง ได้ ดังนั้น สภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความมั่นคงในสุขภาพของพนักงานเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นว่างานที่ตนปฏิบัตินั้น มีการตรวจสอบและมีระบบป้องกันภัยที่จะเกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและรัดกุม มีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ

องค์การต้องจัดการป้องกันความปลอดภัยและอุบัติเหตุให้ต่อสุขภาพของพนักงานโดยใช้หลักการที่องค์การได้มีการกำหนดไว้เพื่อรักษาความปลอดภัย และสุขอนามัยในการทำงานให้แก่บุคลากร กำหนดมาตรฐานอย่างมากก็เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานได้รับอุบัติเหตุหรือเสียชีวิตจากการ

ปฏิบัติงาน (สมชาย หรัษฎกิตติ, 2542: 324) โดยมีการป้องกันอุบัติเหตุและเสริมสร้างสุขภาพขององค์การดังนี้

วิธีการป้องกันอุบัติเหตุ (How to prevent accidents) การลดสภาพที่ไม่ปลอดภัยให้น้อยลงสามารถทำได้ 2 วิธี คือ (1) การลดสภาพที่ไม่ปลอดภัย (2) การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (สมชาย หรัษฎกิตติ, 2542: 332-341)

1. การลดสภาพที่ไม่ปลอดภัย (Reducing unsafe conditions) สิ่งแรกที่ต้องกระทำคือการออกแบบสภาพสถานที่ปฏิบัติงาน โดยออกแบบงานเพื่อลดการเกิดอันตรายทางด้านกายภาพ ซึ่งองค์การต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนนี้ และผู้บริหารและหัวหน้างานต้องมีส่วนในการแสดงบทบาทเพื่อลดสภาพความไม่ปลอดภัย ด้วยการใช้แบบฟอร์มการตรวจสอบนี้ พนักงานอาจตรวจสอบด้วยตนเองได้ เพื่อลดอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน

2. การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Reducing unsafe acts) สามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้

2.1 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยการคัดเลือกและบรรจุพนักงาน (Reducing unsafe acts through selection and placement) เป็นวิธีการหนึ่งในการลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งอาจทำได้ด้วยการคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาก่อนการจ้างงาน โดยคัดเลือกจากบุคคลิกักษณะเป็นเกณฑ์คัดผู้สมัครที่มีแนวโน้มว่าอาจเกิดความไม่ปลอดภัยดังนี้ การทดสอบความมั่นคงทางอารมณ์ การทดสอบการประสานงานของกล้ามเนื้อ การทดสอบทักษะการมองด้วยสายตา ความน่าเชื่อถือของพนักงาน เช่น วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความสุขุมรอบคอบในการทำงาน เป็นต้น

2.2 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยการเผยแพร่ข่าวสาร (Reducing unsafe acts through propaganda) จากการศึกษาพบว่า การใช้แผ่นป้ายโฆษณาส่วนช่วยในการเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานมากถึง 20 % ซึ่งที่จริงแล้วแผ่นป้ายโฆษณาหากให้ผลที่ดีควรใช้คู่กับการฝึกอบรม

2.3 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยผ่านขั้นตอนการฝึกอบรม (Reducing unsafe acts through training) การฝึกอบรมสามารถลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ การฝึกอบรมเช่นนี้หมายแก่พนักงานใหม่ หัวหน้างานควรมีการสอนพนักงานใหม่ฝึกหัดด้านความปลอดภัย และดำเนินงานด้วยความปลอดภัยและเตือนให้รู้ถึงอันตรายที่เกิดขึ้น และพัฒนาการทำงานด้วยการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

2.4 การลดความไม่ปลอดภัยโดยเสริมแรงทางบวก (Reducing unsafe acts through positive reinforcement) โปรแกรมด้านความปลอดภัยสามารถช่วยให้การทำงานมีความปลอดภัยมากขึ้น โปรแกรมสร้างเน้นการเสริมแรงในทางบวก การฝึกอบรม โดยมีการวางแผนเป้าหมาย

ที่มีเหตุผล (ในรูปของการสังเกตการณ์ที่จะให้เกิดความปลอดภัย) และสื่อสารกับพนักงานได้รู้ถึง สิ่งที่บริษัทคาดหวังให้มีการปฏิบัติการได้ดี และหลังจากวางแผนมาอย่างแล้วจะให้มีการฝึกอบรมด้าน ความปลอดภัย โดยมีการนำเสนอข้อมูลด้านความปลอดภัย แล้วมีการสรุปให้พนักงานร่วมแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พยายามกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงานให้ ใส่ใจในเรื่องของความปลอดภัย เช่น การพยายามป้องกันอุบัติเหตุด้วยตนเอง เพื่อลดต้นทุนให้ บริษัทช่วยเหลือ่องงานให้ปลอดภัย เป็นต้น และจัดให้มีพนักงานป้องกันข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยนอกจากนั้นควรมีการยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยซึ่งถือเป็น แรงเสริมสร้างทางบวก

2.5 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยข้อมูลพื้นของผู้บริหารระดับสูง
 (Reducing unsafe acts through top-management commitment) โปรแกรมการสร้างความปลอดภัย แก่งค์การ โดยให้ผู้บริหารระดับสูงลงมาเจ้าใจใส่ด้วยการสร้างข้อมูลพื้น ซึ่งรวมถึงกิจกรรมที่ทำ เป็นกิจวัตรประจำวันและให้ความสัมพันธ์กับความปลอดภัยมาก่อนสิ่งอื่นใด โดยอาจจัดไว้ใน รายงานการประชุม ตารางการปฏิบัติงาน การผลิต การฝึกอบรม ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน ระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะกับระดับสูง

วิธีการลดอุบัติเหตุมีดังนี้ (สมชาย หริัญกิตติ, 2542: 341)

1. การตรวจสอบและการเคลื่อนข่ายสิ่งอันตรายออกไประดับต่ำ
2. การคัดเลือกพนักงานที่มีแนวโน้มของการเกิดอุบัติเหตุออก
3. วางนโยบายในลักษณะที่นำไปใช้ได้จริง
4. วางมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน
5. กระตุ้นการฝึกอบรมพนักงานให้ตื่นตัวในเรื่องการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
6. ความมุ่งมั่นตรวจสอบสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานเป็นประจำ

สุขภาพของบุคลากร ในองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เนื่องจากถ้า บุคลากรมีความอ่อนแปรร่างกายไม่แข็งแรง ก็ส่งผลให้เกิดความไม่พร้อมสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการขาดงาน ลางานของบุคลากร การสร้างผลิตผลก็ไม่สามารถกลุ่มตัวได้ในทำนองเดียวกัน สุขภาพของบุคลากรก็เกี่ยวเนื่องกับสภาพจิตใจบุคลากรที่ไม่พร้อมในการปฏิบัติงานมีปัญหาทั้งกับ ตนเอง ครอบครัว สภาพแวดล้อมการทำงานหรือสังคม ก็ตาม ไม่สามารถดึงศักยภาพของตนเอง ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ หากองค์การต้องการให้เกิดประสิทธิภาพของค์การต้องเอาใจใส่ดูแลด้าน สุขภาพของบุคลากรอยู่เสมอ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้ง ร่างกายและจิตใจ ดังนั้น องค์กรสามารถจัดการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โดยมีแนวทาง ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานให้อิ่มอ่องภายในให้พนักงานได้รับความมั่นคงและปลอดภัย
2. จัดการบริการรักษาพยาบาล ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีผู้คุ้มครองเอาใจใส่
3. จัดเวลาให้มีวันหยุดพักผ่อน วันลา
4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสตามสมควร
5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา เมื่อพนักงานประสบปัญหาด้านต่างๆ
เมื่อองค์การเห็นความสำคัญของสุขภาพบุคลากรแล้ว บุคลากรก็จะสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ และสร้างประสิทธิภาพโดยรวมให้แก่องค์การได้อีกด้วย

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขั้นปั้นหาด้านต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ โดยมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงท่าทีของบุคลากรในองค์การทั้งทางด้านเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นประโยชน์แก่องค์การในทางที่ดีที่สุด (ยงยุทธ เกษมสาร, 2546: 23) ดังที่เห็นจากองค์การภาครัฐและธุรกิจเอกชน ได้จัดให้มีโครงการพัฒนาฝีกอบรมบุคลากรของตนอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง เพื่อการนำอาชีวะ นวัตกรรมใหม่ และกระบวนการทั้งมวลที่รับจาก การฝึกอบรมกลับไปสู่การปฏิบัติงานจริงนับได้ว่าจะสามารถเพิ่มผลผลิต และก่อให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์การ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักในเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทางด้านจิตใจให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนร่วม
2. เพื่อพัฒนาคนทุกคนให้สามารถคิดวิเคราะห์บนหลักของเหตุผล มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีโลกทัศน์กว้าง รวมทั้งมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตที่สูงขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจและสังคม
3. เพื่อส่งเสริมให้คนมีสุขภาพดี สามารถทำงานได้อย่างถาวนานานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถป้องกันโรคติดต่อ ตลอดจนดูแลดูแลสุขภาพด้วยตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนกลุ่มด้อยโอกาสทุกกลุ่ม ได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือและได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสม และทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขสมศักดิ์ศรี

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ ดังนี้
(ยงยุทธ เกษมสาร, 2546: 14-15)

1. วัตถุประสงค์ขององค์การ (Institution Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนร่วมความมุ่งหมายขององค์การนี้ ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่
- 1.2 เพื่อสอนวิธีการทำงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ
- 1.8 เพื่อฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- 1.9 เพื่อสนับสนุนการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อกับ

องค์การ

2. วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถภาพบุคคล คือ กระบวนการที่จะเพิ่มพูนทักษะและความสามารถของบุคคลในสังคม ให้สังคมหนึ่ง หรือในองค์การ ได้องค์การหนึ่ง การพัฒนาสมรรถภาพจะครอบคลุมใน 3 เรื่อง คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

เห็นได้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การบริหารงานทั้งทางด้านองค์การและด้านบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกัน เพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์การ หรือหน่วยงานนั้นเป็นส่วนร่วมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคคลท่ากับเป็นการเพิ่มคุณค่า (Value) ของบุคคลที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยพึ่งวัดจากคุณค่าและประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคคล

และการฝึกอบรม 3 ประการ คือ (1) การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน (2) การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ (3) การพัฒนาเจตคติ

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในองค์การ การพิจารณาของบุคคลที่จะเลือกเข้าทำงานในองค์การนั้น ๆ ปัจจัยสำคัญที่ได้รับการวิจัยมากจากค่าตอบแทนแล้วนั้น ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคคลในการเข้าทำงาน เช่น หน่วยงานราชการซึ่งบุคคลมีความเชื่อถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูงและมีความก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งแยกระดับสายการปฏิบัติงานในการบริหารบุคคลจึงว่าความต้องการเข้าทำงานสูง การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการมีระบบประเมินผลระบบการเลื่อนตำแหน่ง ระบบการทดสอบตำแหน่ง เพื่อเตรียมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบการประเมินผลนี้เป็นหนึ่งในสิ่งหลักคือ การสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ผลประโยชน์ (ธีระยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2543: 21) การทำงานของบุคลากรมิได้นุ่งหัวงแค่ความพึงพอใจในส่วนตัว และการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้นแต่ยังมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ การสร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับพนักงานเพื่อรักษาขวัญกำลังใจในการทำงานให้คงอยู่ตลอดเวลา อาจเป็นในรูปแบบสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม (Social Security) กองทุนเงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล (Medicinal Reimbursement) การประกันชีวิต (Health Insurance) กองทุนสำรองเดียงชีพ (Provident Fund) เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าสวัสดิการบางประเภทมีกฎหมายให้บริษัทปฏิบัติตาม หากฝ่ายนิติบัญญัติมีบทลงโทษตามกฎหมาย จากการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความภูมิภาคกว่ามีความรู้สึกภักดีอยู่ในงาน และรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย กลุ่มนี้มีการศึกษาต่ำกว่าบริษัทหลายร้อยfold มีความต้องการศึกษาความมั่นคงปลอดภัยและความเรียบง่ายก้าวหน้า ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาเท่ากับหรือสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความพอดีต่อลักษณะงานที่สามารถนำความรู้ที่ศึกษามาใช้กับงาน โดยตรงศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 260) การเลื่อนตำแหน่งงานเป็นความต้องการของบุคลากรในองค์การทั่วไป เพราะถือว่าแสดงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน อาจหมายความได้ว่า การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์การในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าเดิมเพิ่มความรับผิดชอบในองค์การมากขึ้น แสดงถึงสถานะอันทางในองค์การ

ยกตัวอย่างเช่น หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นตามความอาวุโสเป็นระบบที่มีการเกี่ยวข้องอย่างมากกับระบบการจ้างงานตลอดชีพ คือ ระยะเวลาในการทำงานซึ่งจะเป็นตัวกำหนดในการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าบริษัทได้ตกลงจ้างพนักงานโดยการจ้างงานตลอดชีพแล้วพนักงานเหล่านี้จะถูกกำหนดชื่อเพื่อเลื่อนตำแหน่งในช่วงเวลาที่ยาวนานที่ทำงานในบริษัทคำที่ใช้กำหนดความสัมพันธ์

กับค่าตอบแทนในการทำงาน (Work compensation) คือ คุณธรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาหลายปี เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาหลายปี เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทจะถูกสรรหาโดยตรงจากสถานศึกษา ดังนั้น อายุและระยะเวลาการทำงานของพนักงานจะมีลักษณะคู่ขนาน (Parallat) กับความอาวุโส (Seniority) ซึ่งเป็นมาตรฐาน hemahsm ใน การ กำหนด ค่าตอบแทน การ เลื่อน ตำแหน่ง ตาม ความ อาวุโส จะ เป็น แรง จูง ใจ อี ก วิธี หนึ่ง ใน การ ตอบแทน พนักงาน ที่ ปฏิบัติงาน กับ บริษัท เป็น เวลา นาน เป็น เครื่อง รับ ประ กัน ถึง ความ ก้าวหน้า ใน ตำแหน่ง หน้า ที่ การ งาน อย่าง น้อย บุคลากร ที่ ปฏิบัติงาน ให้ องค์ การ mana n ทุก คน มี โอกาส ที่ เป็น หัวหน้า งาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545:252) นักวิชาการ ได้ กำหนด หลักเกณฑ์ ในการ เลื่อน ตำแหน่ง (ธีระยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2543:5) ได้ แก่

1. หลักเกณฑ์ ความรู้ ความ สามารถ (Meritorious ability factor) การ เลื่อน ตำแหน่ง ด้วย วิธี คำนึงถึง ความรู้ ความ สามารถ เป็น เกณฑ์ ไม่ คำนึงถึง ความ อาวุโส ส่วนมาก วิธี นี้ อาศัย การ สอบ เป็น เกณฑ์ การ ตัดสินใจ

2. หลัก อาวุโส และ ประสบการณ์ (Seniority and experience) อาวุโส หมายถึง การ ที่ บุคคล ได้ ปฏิบัติงาน อยู่ ใน องค์ การ นั้น เป็น ระยะเวลา นาน เพื่อ เป็น การ ตอบแทน การ ปฏิบัติงาน ใน องค์ การ เป็น เวลา นาน

3. หลัก ความรู้ ความ สามารถ และ อาวุโส (Merit or ability factor) วิธี นี้ เป็น การ ประสาน ข้อ บกพร่อง ทั้ง 2 วิธี แรก คือ มี การ พิจารณา ความรู้ ความ สามารถ ผูก กับ การ ปฏิบัติงาน มา เป็น เวลา ใน องค์ การ

4. หลัก ระบบ อุปถัมภ์ (Patronage system) ใน องค์ การ ต่าง ๆ นัก หลัก เลี้ยง ระบบ นี้ มาก การ เลื่อน ตำแหน่ง ลักษณะ นี้ ถือ เอ้า พรรค เครือญาติ ไม่ คำนึงถึง ความ สามารถ เป็น หลัก ทั้ง นี้ เพื่อ เสถียรภาพ และ ความ คุณ นโยบาย ต่าง ๆ ตาม ที่ ต้อง การ

ความ ก้าวหน้า และ ความ มั่นคง ใน การ ทำงาน ถือ เป็น หนึ่ง ใน แรง จูง ใจ ใน การ ทำงาน เพราะ หาก องค์ การ ได้มี ความ มั่นคง และ สามารถ สร้าง ความ ก้าวหน้า ให้ กับ บุคลากร ที่ ทำงาน ได้ เมริช เสมือน ตอบแทน ด้วย การ สร้าง หลัก ประ กัน ให้ กับ บุคลากร ได้ ถือ เป็น หลัก การ ของ การ สรรหา การ พัฒนา การ รักษา และ การ ใช้ ผล ประ โยชน์ บุคลากร จะ ใช้ ศักยภาพ เติม ที่ ต่อ เมื่อ องค์ การ ตอบแทน การ ปฏิบัติงาน ด้วย ความ ก้าวหน้า ใน หน้า ที่ การ งาน และ ความ มั่นคง

5. ความ สัมพันธ์ กับ บุคคล อื่น และ การ ทำงาน ร่วม กัน ความ สัมพันธ์ กับ บุคคล อื่น ใน การ ทำงาน ร่วม กัน นั้น เป็น การ สร้าง มิตรภาพ ระหว่าง บุคคล ใน สังคม กล่าว คือ การ ที่ บุคคล มี ความ ชอบ (Liking) ระหว่าง กัน หรือ การ ดึง ดู คุณ ใจ ระหว่าง กัน (Social attraction) ซึ่ง พฤติกรรม ทาง สังคม ใน ลักษณะ นี้ เกิด ขึ้น เนื่อง จาก ผล ของการ ที่ บุคคล มี การ รับ รู้ ใน สังคม รับ รู้ และ ดี ความ หมาย ว่า

ให้เป็นโครง และมีการสื่อความหมายระหว่างกัน และในช่วงเวลาเดียวกันนี้บุคคลได้มีการเรียนรู้ทางสังคมเกิดขึ้นไปพร้อมกันด้วย บุคคลจะเรียนรู้ว่าคนมีสัมพันธภาพกับใครและควรหลีกเลี่ยงกัน โครง (สุภาพร พิศาลบุตร, 2546: 50)

นักจิตวิทยาสังคมสนใจศึกษาว่า จุดเริ่มต้นของมิตรภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากอะไรบ้างตามหลักการและทฤษฎีที่อธิบายการรับรู้ทางสังคมสามารถนำมาอธิบายการสร้างมิตรภาพ ก่อเกิดเป็นปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมมิตรภาพได้ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2546: 54-55)

1. ความเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (Rewardingness) การที่บุคคลสามารถต่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นได้ย่อมเป็นที่รักใคร่ชอบพอของคนเหล่านี้ ประโยชน์นี้ในที่นี้ไม่ได้หมายความถึงข้าวของเงินทอง แต่หมายถึงการสร้างความพอใจ ความสนายใจ ความถูกใจ หรืออะไรทำนองนี้ ประดิญนี้ตรงกับหลักการเสริมแรงที่จะให้เกิดมิตรภาพและเสริมสร้างมิตรภาพให้ดำเนินต่อไป โฮแมน (Homan อ้างถึงใน สุภาพร พิศาลบุตร, 2546: 121) กล่าวว่า บุคคลที่สามารถจะให้รางวัลที่เป็นสิ่งของหายาก ให้แก่ผู้อื่นย่อมดึงดูดใจมากกว่าบุคคลที่ให้รางวัลที่มีอยู่ด้วยดีนั้น จึงอธิบายได้ว่า การที่จะเลือกคนหาผู้ใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับว่าคนผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนได้คุ้มค่ากับการลงแรงเพียงใด ถ้าทำไร่ที่ได้มีปริมาณสูงเป็นที่น่าพอใจบุคคลนั้นก็จะคงหาต่อไป

2. ความคล้ายคลึงกัน (Similarity) จากการสังเกตโดยทั่วไป เรามักจะทราบว่า เพื่อนสนิท มิตรสหาย คู่สมรสต่างมีลักษณะคล้ายคลึงหนึ่งที่คล้ายคลึงกัน จะเป็นความคล้ายคลึงทางด้านวัฒนธรรม เอกอัตลักษณ์ ความเชื่อ ค่านิยม หรือทางด้านความสนใจต่าง ๆ จากการวิจัยพบว่า บุคคลสองคนยิ่งมีความคล้ายคลึงในด้านต่างๆมากเท่าไร โอกาสชอบพอกันยิ่งมีมากเท่านั้น

3. การมีลักษณะที่เสริมชี้งักและกัน (Complementarity) เป็นปัจจัยที่สำคัญ อีกประการหนึ่ง อธิบายได้ว่า การมีลักษณะที่เสริมชี้งักและกัน เช่น เพื่อนสนิทหรือคู่รักคู่สมรสก็ตาม ถ้ามีลักษณะที่เสริมกันจะช่วยดำเนินรักษามิตรภาพไปได้ดีนานยิ่งขึ้น

การสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือกับบุคคลอื่น นอกจากบุคลิกภาพภายนอก การใช้ภาษา ท่าทางต่าง ๆ มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ดังนี้

เทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2546: 67-68)

1. ความเชื่อถือในคุณค่าของบุคคล หมายถึง การสร้างเจตคติที่ดีต่อกันเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ของแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเหตุจาก อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเสริมสร้างให้ความคิดเหตุบุคคลแตกต่างกันออกไป ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการฟังฟณาจกันให้เกิดเป็นแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

2. เอ้าใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและเข้าใจในเพื่อนร่วมงาน เช่น การพูดจาหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความรำคาญรู้สึกไม่พอใจ หรือห้อเหี้ยว ถ้าเราเป็นเขาเราจะมีความรู้สึกอย่างไร เมื่อผู้อื่นมาพูดหรือกระทำกับเราแบบนั้นบ้าง การรู้จักเจาใจ เขามาใส่ใจเราจะทำให้เราเป็นคนระมัดระวังเรื่องการพูดและการกระทำอยู่เสมอ

3. แสดงความห่วงใย คนแต่ละคนจะเกิดความรู้สึกว่าตัวเขาเองมีคุณค่าและ มีความหมายต่อกลุ่มหรือต่อองค์การมากขึ้น ถ้ามีคนสนใจหรือแสดงความห่วงใยต่อเขา เมื่อเกิดเหตุการณ์ด่าง ๆ ขึ้น เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาหายไป 2-3 วัน เมื่อผู้บังคับบัญชาทราบก็แสดงให้เห็นถึงความห่วงใยด้วยการถามถึงสาเหตุที่หายไป 2-3 วัน ถ้ามีอะไรก็บอกจะได้ให้การช่วยเหลือ เป็นต้น แสดงให้เห็นความห่วงใยของท่านเจ้าก็จะห่วงใยงานของท่านเช่นกัน

4. ไตร่ตรองความคิดก่อนการสื่อสาร การสื่อสารนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพราะการสื่อสารสามารถถูกใจคนให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกความคิดได้ดี งานไม่ใช่ทางบวกหรือทางลบ ดังนั้น การคิดทุกคำพูด ย่อมดีกว่าการพูดทำคำที่คิด การศึกษาและการเรียนรู้ศิลปะในการพูดเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

5. การกระทำทุกปฏิกริยาที่ตอบสนอง เทคนิคนี้ผู้เขียนได้หลักแนวคิดทางพิสิกส์ หมายถึง การพูดจาหรือพฤติกรรมหรือการกระทำการที่มีต่อผู้อื่นย่อมได้รับผลสะท้อนกลับ จากผู้อื่นในทำนองเดียวกัน เช่น ถ้าท่านพูดจาไม่สุภาพกับคนอื่นท่านก็ได้รับความไม่สุภาพ กลับเช่นกัน พฤติกรรมหรือการกระทำการที่ท่านแสดงกับบุคคลอื่นอย่างไรก็จะได้รับพฤติกรรมหรือ การแสดงเช่นนั้นกลับเช่นกัน

6. ขดเย็บภายใต้เหตุผลที่เหมาะสม ความขดเย็บเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลมีความคับข้องใจที่เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากที่เราคิดขอให้ระลึกเสมอว่าท่านไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขดเย็บได้ แต่ควรทบทวนความคิดหลากหลายเหตุผลต่าง ๆ ที่ปราศจากอคติขอให้มองความขดเย็บในเชิงสร้างสรรค์ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานและผลการปฏิบัติงาน ของท่านด้วย

ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์การนี้ขึ้นอยู่กับกลไกในการทำงานและความสัมพันธ์ทาง สังคม การสร้างมนุษยสัมพันธ์สามารถส่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาและ ฝึกอบรม จะเห็นได้ว่า สิ่งดังกล่าวมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารงานเสมอ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันจะมากหรือน้อยก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ในทุกระดับ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนการสร้างพลัง แอบแฝงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ประชาธิปไตยในองค์การ กล่าวถึงประชาธิปไตยในองค์การหรืออีกนัยหนึ่ง คือ สิทธิส่วนบุคคลนั้นเอง หลักการบริหารงานในองค์การนั้นผู้บริหารควรมองเห็นความสำคัญถึงหลัก ของความยุติธรรม สิทธิในหลักการทำงานขององค์การที่มีต่อนบุคลากรความมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อ บุคลากรในระดับต่าง ๆ อย่างมีความเท่าเทียมกันดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดสิทธิของ บุคลากรในองค์การอย่างเป็นรูปธรรมว่าความมีสิทธิอย่างไรบ้าง และรับการใช้สิทธิที่มีอยู่ดังกล่าวได้ อย่างไร ปกป้องสิทธิของตนเองอย่างไร การบริหารงานจึงควรเข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์การที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมส่วนมากของบุคลากร แนวคิดในการบริหารงานที่เข้มงวดจนเกินไปขาดการ ผ่อนปรน ทำให้เกิดการลิตรอนสิทธิของบุคลากรบางประเภททั้งที่กฎหมายกำหนดและ ไม่ได้ กำหนดไว้ให้เป็นสิทธิของลูกจ้างที่องค์การพึงปฏิบัติตาม เช่น การทำงานวันละ 8 ชั่วโมง การลาคลอด การได้รับสิทธิในการประกันสังคม เป็นต้น การเอาใจใส่ดูแลพนักงานอย่างยุติธรรม เป็นสิ่งสำคัญแก่กิจการขององค์การจำเป็นต้องสร้างกฎระเบียบวินัย และขั้นตอนการปฏิบัติน้ำที่ ขึ้นมาเป็นหลักเกณฑ์ เพื่อที่จะต้องเพชญูกับการไม่ถูกกฎระเบียบและจะต้องแสดงเห็นว่าผู้บริหารมี ความยุติธรรม เพื่อแก้ปัญหาด้านศีลธรรม การร้องทุกข์ และการสร้างขอผูกพันให้เกิดกับพนักงาน เพื่อที่ให้บุคลากรได้รับรู้ถึงการพยายามดูแลเอาใจใส่อย่างยุติธรรม (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542: 292) ดังนั้นหากองค์การให้ความสำคัญกับการบริหารวัฒนธรรมองค์การให้มีความถูกต้องและเป็นธรรม มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้องค์การดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

นักวิชาการได้กำหนดควิชีการสร้างความยุติธรรมในองค์กร ดังต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เศรีรัตน์ และคณะ, 2542: 165)

1. การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง (Building two - way communication) เป็นการทุกภูมิที่ ให้ความสำคัญกับความยุติธรรมต้องเริ่มจากการเป็นผู้ฟังที่ดี ในอดีตผู้บริหารมักไม่ค่อยรับฟังความ คิดเห็นของพนักงาน ดังนั้น ต้องอาศัยการสื่อสารแบบสองทางเข้ามาช่วยสำหรับการรับฟังความ คิดเห็น ทำการกำหนดโครงการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเพื่อรับฟังปัญหาของ พนักงานและเป็นโครงการในการรับประกันความยุติธรรมและเรื่องราวร้องทุกข์ ซึ่งมีแนวทางที่ นำมาใช้ดังนี้

1.1 โครงการบอกเล่าเก้าสิบ ("Speak-Up" Type programs) เป็นโครงการติดต่อสื่อสารใน การที่ให้พนักงานเขียนข้อสงสัย ความสนใจ คำถาม และคำร้องเกี่ยวกับงาน ซึ่งพนักงานໄน จำเป็นต้องบอกชื่อ-นามสกุลให้กับผู้ใดเว้นแต่ผู้บริหารโครงการเท่านั้น ซึ่งหลังจากนี้ผู้บริหาร โครงการได้รับจดหมายที่จะดำเนินงานตรวจสอบข้อสงสัย

1.2 การสำรวจความคิดเห็น (Opinion surveys) เป็นเครื่องมือสื่อสารซึ่งใช้แบบสอบถามตามพนักงานถึงปัญหาต่าง ๆ ความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัท การบริหารชีวิตการทำงาน เพื่อช่วยฝ่ายบริหารค้นคว้าปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ วิธีการนี้ได้ถูกนำไปใช้โดยหัวหน้าแผนกและลูกน้องในแผนก โดยการทำบันทุกผลสำรวจและหาผลลัพธ์ในการแก้ปัญหา

1.3 โปรแกรมการสื่อสารระดับบนสู่ระดับล่าง (Top-Down programs) เป็นกิจกรรมการติดต่อสื่อสารที่ประกอบด้วย การจัดตั้งศูนย์โทรศัพท์ศูนย์ขึ้นในบริษัทมีการอภิปรายในลักษณะโต๊ะกลม มีการทำงานหลายขั้ว ภายในบริษัทเพื่อเป็นการแจ้งให้พนักงานได้ทราบข่าวสารสำคัญเกี่ยวกับบริษัท เป็นการยกที่พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทเมื่อผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่บอกเขาว่ากำลังทำอะไรในโครงการนี้จึงเป็นเรื่องของการสร้างความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

2. การรับประกันการรักษาความยุติธรรมและวินัยของพนักงาน (Guaranteed fair treatment and employee discipline) เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากพนักงานมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นการเลื่อนตำแหน่งและเรื่องทางวินัย ซึ่งในหัวข้อนี้ประกอบด้วย

2.1 โปรแกรมการรับประกันการรักษาความยุติธรรมในการทำงาน (Guaranteed fair treatment program at work) เป็นโปรแกรมที่ทำให้พนักงานแน่ใจถึงความยุติธรรม โดยการจัดแบบฟอร์ม เอกสาร สิ่งพิมพ์ ให้พนักงานยึดถือปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงาน เป็นต้น

2.2 ความยุติธรรมทางด้านวินัย (Fairness in disciplining) เป็นวิธีการดำเนินงานเพื่อแก้ไขพนักงาน เมื่อละเมิดกฎหมายขององค์กร เป็นการลงโทษตั้งแต่การตักเตือน ด้วยวาจา การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การพักงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง ตัดเงินเดือน การให้ออกปลดออก ได้ออก เป็นต้น

2.3 การสร้างวินัยโดยปราศจากการลงโทษ (Discipline without punishment) การสร้างวินัยโดยสร้างความร่วมมือให้พนักงานเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ โดยนี้เป็นหมายให้พนักงานเกิดการยอมรับและแก้ไขปัญหา โดยหัวหน้างานควรพูดคุยกับพนักงานเป็นการส่วนตัวหลังจากการเตือนด้วยวาจาแล้วยังเกิดเหตุการณ์ขึ้นอีกพนักงานจะได้รับการเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้ามีเหตุการณ์เกิดขึ้นอีกทีให้พนักงานพร้อมจ่ายเบี้ยเลี้ยง 1 วัน การฝึกวินัยที่ปราศจากการลงโทษได้ผลมาก เพราะการพนักงานพักงาน 1 วันทำให้ไม่เสียระบบงาน และความรู้สึกในด้านดีของพนักงานที่กระทำผิด

ความยุติธรรมในองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญมากการสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานควรมีสัมพันธ์ที่ดีมีการพูดคุยระหว่างกันอยู่เสมอ ในปัจจุบันพนักงานและบุคลากรของ

องค์การมีความต้องการด้านประชาธิปไตย บุคลากรต้องการความยุติธรรมและความเสมอภาคเพื่อรักษาสิทธิ์กันพึงมีของตนเอง ในองค์การบางเรื่องจำเป็นต้องปล่อยให้พนักงานตัดสินใจ หรือใช้ประชามติเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความยุติธรรมให้แก่พนักงานทุกระดับขององค์การ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานด้านอื่น การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงานแล้วมนุษย์ยังมีความต้องการเวลาในกระทำกิจกรรมส่วนตัวอีกด้วย มนุษย์ทุกคนยอมต้องการมีเวลาเพื่อการพักผ่อนของตนเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการบุคลากรต้องการหน้าที่การงานที่มีความสัมพันธ์กับเวลาส่วนตัว เพราะมนุษย์ประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่ต้องใช้เวลา เช่น ครอบครัว สังคมเพื่อนฝูง บุตรธิดา เป็นต้น ดังนั้น ความสมดุลระหว่างการทำงานกับเวลาส่วนตัวต้องมีความสมดุลกัน องค์การควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร บางประเภท เช่น การจัดให้พนักงานมีวันหยุดงานและวันหยุดตามเทศกาล สิทธิในการลาพักผ่อน การลาคลอด ลาเพื่อศึกษาและฝึกอบรม ลาอุปสมบท ลาเพื่อเข้ารับการเกณฑ์ทหาร ซึ่งพนักงานได้รับจากการทำงานไม่ได้ การลางงานชนิดเป็นผลประโยชน์ตามกฎหมายด้วย (สมชาย หิรัญกิจติ, 2542: 276) ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพกำลังเปลี่ยนไป เพราะการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ได้สร้างความได้เปรียบในเชิงประสิทธิผลและผลลัพธ์ขององค์กรและบุคลากรอย่างมีความแตกต่างหากนับถือสำคัญความสำเร็จในเวลางาน แต่พบว่า การจัดการเวลาอย่างมีระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ดีล้วนเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่ปัญหาที่คือว่า การพูดนั้นง่ายกว่าการทำและถึงแม้ว่าเราจะทราบดีถึงความสำคัญของเวลา แต่เราที่ไม่รู้ว่าจะจัดการกับมันอย่างไร ให้มีประสิทธิภาพจะมีเทคนิควิธีการอย่างไร ทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงาน หากพิจารณาโดยผิวเผินเราคงคิดว่าเป็นเรื่องสามัญสำนึกเท่านั้น แต่แท้ที่จริงแล้วเรื่องนี้มีการศักดิ์สิทธิ์และพิเศษมากกว่าที่เราคิด ไม่ใช่แค่การจัดการเวลาที่ต้องทำให้รวดเร็ว แต่ต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้หญิง ผู้ชาย ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ที่ต้องการเวลาอย่างต่อเนื่อง แต่ละคนต้องการเวลาอย่างต่างๆ ไม่สามารถทดแทนกันได้ ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเวลาให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดตารางเวลา กำหนดเวลา หรือการจัดการเวลาอย่างอื่น ที่จะช่วยให้บุคคลสามารถใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

7.1 การวางแผนใช้เวลา เป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า

7.2 การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาอย่างจริงจังและจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน

7.3 การจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงต่อเมื่อมีการกระทำการในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับเป้าหมายตามลำดับความสำคัญ

ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคคลึงความมีความสมดุลต่อการใช้เวลาในชีวิตประจำวัน ได้ใช้เวลา กับกิจกรรมส่วนตัว งานและสังคม ใช้ช่วงชีวิตบริหารเวลา ได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพไม่กระทบกับเวลาในครอบครัว หรือสังคม หากเราหุ่นเหวลา ให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเกินไปอาจเสียสิ่งที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งด้วยเช่นกัน

8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นหน่วยงาน หนึ่งทางสังคม อาจก่อตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน องค์การธุรกิจจัดตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาผล กำไร องค์การภาครัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อการบริการสาธารณะ โดยวัตถุประสงค์ที่ต่างกันแต่ต้องมีการ ร่วมมือกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ในองค์การธุรกิจหลังจากแสวงหากำไรสู่องค์กรแล้วก็ จะตามมาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น ได้จากการภาครัฐกิจขนาดใหญ่มีผลกำไรสูงนัก ตั้งมูลนิธิ หรือหน่วยงานของตนเพื่อช่วยเหลือทางสังคม เช่น การจัดโครงการทุนการศึกษาของเด็ก ด้วยโอกาสในพื้นที่ชนบทเป็นต้น (ศิริวรรณ เศรีรัตน์, 2545: 16) กล่าวถึง จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อ สังคม (Ethics and social responsibility) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับข้อกำหนดต่าง ๆ ซึ่งระบุว่าสิ่งใดดีหรือสิ่งใดถูกต้อง ตลอดจนหน้าที่ทางศีลธรรมและเงื่อนไข ต่าง ๆ ภายใต้องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การกำหนดขึ้นมา เพื่อรับผิดชอบต่อจริยธรรมและ สภาพแวดล้อม

บริษัทจำนวนมากมุ่งความสำคัญในจริยธรรมระดับสูง (Height standards of ethics) ความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น จะต้องคำนึงถึงความ รับผิดชอบต่อพนักงาน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่แข่ง และสภาพแวดล้อมทางกฎหมาย ปัจจัยที่ส่งผลให้ องค์การดำเนินกิจการ โดยการคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม มักจะได้รับการยอมรับจากผู้บริโภคก็ได้ จากสังคมก็ได้ ส่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่บริษัท ก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบ ต่อสังคมจะทำให้สังคมยอมรับองค์การนั้นๆ ก็จะดำเนินการได้อย่างดีต่อไป

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานหรือองค์การ ได้นั้น คน ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่สุดที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จุดมุ่งหมายของบุคคลทั่วไปต้องการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของชีวิตทั้งในด้านการงาน รวมถึงความพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ดำเนินอยู่ในองค์การ การชูงใจคนให้ปฏิบัติงานนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึง ความต้องการขั้น พื้นฐาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดังทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

2.2.3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's history of needs, 1970) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Harold Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวว่าถูกน้อยกว่ายก่อนย่างเพร่หلامาสโลว์ มองความต้องการของมนุษย์นั้น เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นไป มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุดและที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดตามขึ้นมา กระบวนการนี้เริ่มแต่เกิดจากภายใน

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับระดับความต้องการที่สูงขึ้นนั้น คือ มนุษย์จะมุ่งตอบสนองความต้องการต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลดภัยก่อน จึงจะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่ความต้องการทางสังคม

เมื่อความต้องการขั้นต้นๆ ได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นที่อยู่ถัดไปจะเกิดขึ้นตามมาบุคคลที่จะมีความพึงพอใจในงานถ้าหากว่างานนั้นๆ ให้การตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการ ได้ ซึ่งมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

- ความต้องการทางร่างกาย
- ความต้องการความปลอดภัย
- ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
- ความต้องการเกียรติศักดิ์หรือเสียง
- ความต้องการความสมหวังในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของอับราฮัม มาสโลว์

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายนี้ หากกล่าวในแง่งองค์การข้าราชการอาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้าง (เงินเดือน) ที่เพียงพอแก่การครองชีพ การรักษาพยาบาล เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัยจะเข้ามายืนหนาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการทางด้านความมั่นคงและ

ปลดปล่อยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายจิตใจและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และเมื่อพิจารณาในทศนะของการปฏิบัติงานในองค์การแล้วความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลดปล่อยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือ การรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงินแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชนิดนี้คือความต้องการความรักความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกและผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติศักดิ์ส่วนตัว (Self Esteem Needs) จะรวมถึงการนับถือตนเอง ความต้องการที่จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักมีอำนาจและต้องการที่จะประสบความสำเร็จ องค์ประกอบของต่างๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เป็นต้น

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด บุคคลนักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภัยในงาน หรืออาจต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบองค์การ ได้พิพากษานุญาตในบุคคลเหล่านี้ ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขาความต้องการความสามหวังในชีวิต เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังด้วยตัวเองด้วยการใช้ความสามารถทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสามหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกรากเหง้าการเปิดโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

จากทฤษฎีมาสโลว์สรุปได้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการต่อสิ่งที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เมื่อความต้องการนั้นได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการนั้นจะหยุดลงและไม่ใช่สิ่งใดที่ต้องการอีก และความต้องการอื่นๆ จะเข้ามาแทนที่จนกว่าจะได้รับการตอบสนองต่อไป ซึ่งขนาดของความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นจะมีความแตกต่างกันไปตามบริบทที่ดำรงอยู่

2.2.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของไฮร์ชเบิร์ก (Herzberg Two-factor theory, 1950-1959) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ (1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยชูงใจ (Motivation factor) (2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความที่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความพึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัย

อนามัย (Hygiene factor) ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 ในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 โดยเอิร์ชเบิร์กและคณะทำงานร่วมกันทำวิจัย โดยใช้วิธีสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง เพื่อที่จะหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ นอกจากนั้นยังต้องบอกด้วยว่าความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์ในแต่ละแบบนั้น เป็นไปในทางบวกหรือลบเมื่อได้คำตอบมาแล้ว นำมาวิเคราะห์และจัดอันดับ โดยแบ่งประสบการณ์ที่ทำให้เกิดเจตคติงานในด้านดีและไม่ดี ซึ่งเอิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย (1) ปัจจัยบุญ吉祥หรือตัวบูรุษ (2) ปัจจัยรำรงรักษา

1. ปัจจัยบุญ吉祥หรือตัวบูรุษ (Motivation factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลมีลักษณะสัมพันธ์กับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อสูงใจให้คนรักที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.1 ความสัมฤทธิผลการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน บุคคลที่มากอคำปรึกษาหารือ หรือบุคคลภายนอก หน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงเป็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างดีอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จนั้นด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดคิดเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ด้วยตัวเองงานโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2. ปัจจัยการรำรงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช้วิธีการบูรุษที่ดีที่สุดในทัศนมอง Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ เป็นปัจจัยที่อยู่นอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary)

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)

2.5 สถานภาพทางสังคม (Status)

2.6 การปักครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision)

2.7 นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration)

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

จากแนวความคิดทฤษฎีของเชิร์ชเบิร์ก ผู้วิจัยได้สรุปว่าการที่จะทำให้พนักงานทุ่มเท แรงกายแรงใจในการทำงานนั้นต้องนึกถึงสิ่งที่ฐานใหญ่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เสียก่อน เช่น ความสำเร็จความก้าวหน้าเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นนั้นหมวดไปด้วยปัจจัยต่างๆ ที่อำนวย ความสะดวกและสร้างความพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายขององค์การ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน เป็นต้น

2.3.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) ขึ้นมาในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542:313-314) เครย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Calyton Alderfer) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นความต้องการซึ่งให้เห็นถึงขั้นความต้องการระดับสูงและระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์โดยเหลือเพียง 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด มีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง เป็นความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะเนื่องกับความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด เป็นความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เพื่อต้องการที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของพวกรเอาอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเข้าชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการการเจริญเติบโตจะตรงกับความต้องการด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงและความต้องการความสนใจของชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์

แม้ว่าทฤษฎี ERG จะสันนิษฐานว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจจะดำเนินไปตามลำดับของความต้องการเหมือนกับทฤษฎีของมาสโลว์ เ特่อจะมีความแตกต่างกันอยู่ 2 ประการ คือ

ประการแรก ทฤษฎี ERG จะรวมเอาความคับข้องใจ การตัดสินใจ ไปจากทฤษฎีของมาสโลว์เข้าไว้ด้วย มาสโลว์ยืนยันว่าบุคคลจะยังอยู่ ณ ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าความต้องการนั้นได้ถูกการตอบสนอง ในทางกลับกันทฤษฎี ERG เสนอแนะว่าถ้าความต้องการนั้นยังคงไม่ได้ถูกตอบสนอง บุคคลจะคับข้องใจ ลดต่อบริลงมาซึ่งความต้องการระดับที่ต่ำลงมาและเริ่มต้นมุ่งความต้องการระดับต่ำลงมาอีกรั้งหนึ่ง ตัวอย่างเช่น คนงานแต่งต่องานหน้าที่ถูกจูงใจด้วยเงิน (ความต้องการค่าแรงชีวิตอยู่) อาจจะเพียงได้รับแต่เงินเดือนเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของคนเองนั้นได้ สมมุติว่าเขาได้พยาบาลจะสร้างมิตรภาพมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ด้วยเหตุผลบางประการ เขายังว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะถูกจูงใจให้เพิ่มรายได้มากขึ้น บุคคลอื่นภายในสถานที่ทำงานอาจคับข้องใจ ลดต่อบริลง และถูกจูงใจให้เพิ่มรายได้มากขึ้น

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG ชี้ให้เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจจะเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน เรายังว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจพร้อมไปด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการค่าแรงชีวิตอยู่) สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกับความต้องการทางสังคม (ความต้องการความสัมพันธ์) และความต้องการความคิดสร้างสรรค์ (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้นแล็อดเดอร์เฟอร์ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการอาจจะแสวงหาโอกาสและความท้าทายใหม่ๆ (ความต้องการเจริญเติบโต) ก่อนที่จะกังวลใจกับความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว (ความต้องการค่าแรงชีวิตอยู่)

จากทฤษฎี ERG ดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับมาสโลว์เพียงแต่ระบุความต้องการประดิ่นใหญ่ ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น

2.3.4 ทฤษฎีเอ็กซ์ และ ทฤษฎีวาย ของเมกเกรเกอร์ (Theory X and Theory Y Assumption, Macgregor D.M. อ้างถึงใน เจนนุวัฒน์ พุ่มไม้, 2547: 258) แนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y มาจากข้อสมมติฐานที่ว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน สำหรับความเชื่อตามข้อสันนิษฐานของแต่ละทฤษฎีมีดังนี้

สมมติฐานของทฤษฎี X

1. เมื่อมนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่ทำจะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบการทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ และบังคับ

ลงโทษ

3. ขอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการความปลดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสังสัยว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้จะ ถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้กับทุกคนทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้ออธิบายไม่ได้เข้าพัฒนา ทฤษฎีพุทธิกรรมมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่าในมนุษย์นั้น โดย ธรรมชาตินิใช้เป็นคนที่เกียจและเชื่อตื่นใจได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตนเองได้ และมีความ ตั้งใจให้ดีที่สุดหากได้รับการชูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แต่จะไม่ควบคุม หรือ ใช้อำนาจชั่นบูสต์ได้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัวแต่จะพยายามช่วยเหลือให้ผู้ได้บังคับบัญชา ควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง

สำหรับทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางจิตใจต่องานเท่ากับการเล่น และการ พักผ่อน

2. การควบคุมและการบังคับบัญชาจากภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง

3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ

4. คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงการรับผิดชอบเท่านั้น หากยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิด

6. ในสังคมปัจจุบันนี้แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

แมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นว่า การชูงใจคนนั้นผู้บริหารต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคนใน แง่คีเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะชูงใจคน มากกว่าทฤษฎี X เต็ทั้งนี้มีได้หมายความว่าจะลดลงต่อการควบคุมงานเสียโดยสิ้นเชิง

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นนี้ เป็นแนวทางขององค์การในการจัดทำสิ่งจูงใจ เพื่อให้ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คือพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยผู้วิจัยทำการ สังเคราะห์ทฤษฎี ทั้ง 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์, ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก, ทฤษฎีการชูงใจ ERG ของแอดเดอร์เฟอร์, ทฤษฎีอีกซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์ แสดงความสัมพันธ์ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบก่อนทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจ

ความต้องการขั้นสูง			ความต้องการขั้นพื้นฐาน		
คุณภาพชีวิต	ความสัมพันธ์ระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	ความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน / องค์กร	ความมั่นคง รายได้	เงินเดือน / รายได้
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow)	ความต้องการความสำเร็จ	ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง	ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	ความต้องการความประทับใจ	ความต้องการทางด้านร่างกาย
ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg)	ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัยขับรับรักษา		
ทฤษฎี ERG (Alderfer)	ความต้องการความเจริญเติบโต		ความต้องการความสัมพันธ์	ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด	
ทฤษฎีเอ็กซ์และไว (McGregor)	ทฤษฎีไว		ทฤษฎีเอ็กซ์		

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่าการที่จะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น องค์การหรือผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ริ查ร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) ได้แสดงทฤษฎีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีส่วนสัมพันธ์กับ ทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวถึง ลักษณะความต้องการของมนุษย์ที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองของลัตัน กล่าวถึง การตอบสนองขององค์การต่อบุคลากร ว่าประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่เป็นการคาดหวังเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน โดยมาสโลว์ ได้กำหนดความต้องการพื้นฐาน

ออกเป็น 3 ระดับ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ทฤษฎีสองปัจจัยของเเชร์ชเบิร์ก ก็กล่าวถึงปัจจัยสำรองรักษา ทฤษฎี ERG ของแอกเดอร์เฟอร์ ก็กล่าวถึงความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด ที่เป็นความต้องการขึ้นพื้นฐานของมนุษย์ ทฤษฎีอีกซ์และวายของแมกเกรเกอร์ ให้ทฤษฎีอีกซ์ ซึ่งสร้างความต้องการขึ้นพื้นฐานของมนุษย์ ประกอบด้วย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ที่เป็นความคาดหวังในการทำงานของมนุษย์ขึ้นพื้นฐาน ทฤษฎีของวอลตันที่สัมพันธ์กับทฤษฎีความต้องการขึ้นสูง ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์การ ลักษณะงานประโภชน์ต่อสังคม

ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นปัจจัยของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในการทำงานมนุษย์มีการคาดหวังที่จะให้งานที่ตัวเองปฏิบัตินั้น สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านต่าง ๆ ของการดำรงชีวิตเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ก็เช่นกัน จากการศึกษาแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบร่วาริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) เป็นผู้ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) และสภาพแวดล้อมทางสังคม หรือบุคคลทำให้องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลกร ได้อย่างถูกต้อง ข้าพเจ้าจึงนำเกณฑ์การตัดสินคุณภาพชีวิตการทำงานผู้วิจัยได้นำแนวคิดเหล่านี้มาสร้างเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีรายละเอียดของตัวแปรต่างๆ ที่กำหนด เพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คด้ายคดีกัน จากการพิจารณาความเกี่ยวข้องของแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานผู้วิจัยได้นำแนวคิดเหล่านี้มาสร้างเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีรายละเอียดของตัวแปรต่างๆ ที่กำหนด เพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

เพศ ความแตกต่างทางเพศนั้นส่งผลทางพฤติกรรมศาสตร์ ศิริวรรษ เสรีรัตน์ (2542: 5) ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยกมากกว่าเพศหญิง มีความมั่นใจสูงมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็สามารถทำงานต่อภูภณฑ์ต่าง ๆ มากกว่าเพศหญิง สุจินดา อ่อนแก้ว (2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวาราวดี กรุงเทพมหานคร พบร่ว

เพศมีความสัมพันธ์ต่อกุณภาพชีวิตการทำงานตามบทบาทหน้าที่เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเพศชาย และงานวิจัยของปั้นมนภี แก้วเวชวงศ์ (2542) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษากรณี เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครพ่าวพนักงานเรือนจำเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกว่าเพศชาย เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พนักงานหญิงมีภาวะแรงกดดันจากการสังคมการทำงานที่อยู่กับผู้ต้องขังพื้นที่ทางจิตใจมากกว่าและรับแรงกดดันได้ดี

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ เป็นตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่กำหนดฐานะของบุคคลในสังคมไทย บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็น ความรู้สึก และการปฏิบัติงานในสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกันไป ตามประสบการณ์ บุคคลที่มีอายุต่างกันย่อม หมายถึง ระยะเวลาที่ผ่านประสบการณ์ต่างๆ ของชีวิต แตกต่างกันทั้งในด้านศรีระวิทยา จิตใจ และสังคม เมื่อมนุษย์เติบโตขึ้นจากวัยเด็กไปถึงวัยชรา ย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มติ่มมากขึ้นทำให้ความคิดถูกปรับเปลี่ยนไปตามวัย สอดคล้องกับแนวคิดของ เทพพนม เมืองแม่น และ สวิง สุวรรณ (2540: 22) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่มี ความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งโดยมีอปกติอาชญากรรมขึ้น ระดับวุฒิ ภาวะจะเริ่มลดลง ความคิดในการกิจกรรมต่างๆ จะเป็นไปด้วยความรอบคอบมากขึ้น มองชีวิต ครอบครุณและเลือกซึ่งมากขึ้น งานวิจัยของ บำรุง ศรีเสวก (2544) เรื่อง คุณภาพชีวิตนายทหารชั้น ประทวนของศูนย์การทหารปืนใหญ่ พบร่วมกับนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุมากจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่านายทหารชั้นประทวนที่มีอายุน้อย กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะทางอาชีวณ์ สูงขึ้น มีความสุขรอบคอบ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเข้าสู่ สิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่มีการศึกษาสูง ย่อมมีศติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล เข้าใจในสิ่งแวดล้อมมากขึ้น บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตที่ดีกว่า มีโอกาสในการเลื่อนระดับขึ้นสูงจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 42) กล่าวว่า การศึกษาเป็นตัวบ่งบอกถึงตำแหน่งงาน และรายได้ผู้ที่มีรายได้สูง ย่อมหมายถึง ความสุขภายใน สุขใจ มีการกินคือบุญดี การครองชีพไม่เดือดร้อน ตั่งเสริมฐานะทางสังคม ให้ดีขึ้น มีการดูแลสุขภาพอนามัยที่ดี มีโอกาสในการเก็บออม และสามารถหาจัดการเงินพักผ่อน หย่อนใจได้ งานวิจัยของ อรีวรรณ เป้าเปลี่ยนทรัพย์ (2547) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานองค์กรกำจัดน้ำเสีย พบร่วมกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาทุกกลุ่ม และงานวิจัยของ ชนิต จินดา (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในศูนย์บริการประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์บริการประชาชน

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกกลุ่ม เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีโอกาสต่างๆ เข้ามาเสมอหัวหน้า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ในปัจจุบันการพิจารณาความดีความชอบ และการคัดสรรเข้ารับทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคคลที่แต่งงานแล้วจะเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจครอบครัว รวมทั้งลักษณะการเป็นคู่รองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตคู่นั้น มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้มีภาวะอารมณ์ที่หงุดหงิดง่าย และนำเอาอารมณ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทำงาน จากการศึกษาของ อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าทุกกลุ่ม เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพโสดไม่มีภาระผูกพันทางครอบครัว สามารถใช้เวลา กับชีวิตส่วนตัว สังคมเพื่อนฝูง และมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะมีเวลาทุ่มเทกับงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่มีภาระทางครอบครัวเป็นอย่างมาก ความสามารถทำงาน และงานวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอิริย (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแบบหม้ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสูงกว่าทุกกลุ่ม เป็นเพราะผู้ที่อยู่ในกลุ่มนี้มีหน้าที่การทำงานที่มั่นคงในระดับหนึ่ง ภาระทางครอบครัวน้อยลง บุตร หรืออยู่ในภาวะคุณเลตตนเอง ได้แล้ว จึงมีเวลาให้กับตนเองมากขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ถึงความก้าวหน้าในการทำงานของเดลี่บุคคลว่า ตำแหน่งที่ดำรงอยู่นั้นมีหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบอย่างไร ขึ้นตำแหน่งหน้าที่การทำงานสูงก็จะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตทางสังคมของเดลี่บุคคลอย่างมาก งานวิจัยของ นลินี พงษ์ชลา (2543) เรื่องปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 7 ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ามีผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-3 เท่าที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงเป็นระดับผู้บริหาร ไม่ได้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนา ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับล่างทำงานทุกอย่างตามที่ถูกสั่งจากระดับบนทำให้เกิดความเครียดในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ขัดแย้งกับความคิดเห็นทางวิชาการของ ธีระยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2543) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงทำให้เกิดขอบเขตการรับผิดชอบที่สูงตามมาด้วย ดังนั้น การทำงานก็จะทำให้เกิดความเครียดมากกว่าผู้ทำงานแบบปฏิบัติการที่ไม่ต้องรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้นมากนัก

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ความสามารถในการทำงานของบุคคลมาจาก 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการอบรม การมีประสบการณ์ได้ตามย่อombaให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่ทำงานมากไม่ได้เป็นเครื่องรับประกันว่าบุคคลคนนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าบุคคลอื่นเสมอไป แต่สิ่งที่ประสบการณ์ที่พบเห็นแตกต่างกันไป มีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สมหวัง พิธيانุรัตน์ และคณะ (2540) กล่าวว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่าเยื่อม ได้เปรียบด้านความชำนาญงาน เพราะ เชื่อว่าประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีโอกาสการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาซับซ้อนต้องคำนึงความเป็นจริงมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากการศึกษาของวรรณฯ ศักดิ์อุ่นทรัพย์ (2549) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลสินแพทย์ พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานทุกกลุ่ม อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานยิ่งสูงก็จะมีความชำนาญเฉพาะทางมากขึ้น มีการปรับตัวที่ดีเนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการรับรู้ และช่วยสนับสนุนให้บุคคลมีความพร้อมกับสถานการณ์ในอนาคต สามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้และเป็นการเพิ่มคุณค่าในตัว แต่ละบุคคลเอง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้

รายได้ ได้แก่ เงินเดือนซึ่งอาจรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ถ้าเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอ กับค่าครองชีพปัจจุบันจะส่งผลให้เกิดปัญหาครอบครัวโดยเฉพาะในช่วงของการปรับเปลี่ยนองค์การ ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ชัดเจนเรื่องค่าตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต เมื่อมีการปรับเปลี่ยนระบบขององค์กรใหม่ อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดความวิตกกังวลมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานตกต่ำลง งานวิจัยของ กัทรพล เจมเกะ (2547) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพมิชยารชนบุรี พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าทุกกลุ่ม อาจเป็นเพราะ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในยุคปัจจุบันถึงแม้ไม่มากนัก แต่ก็สามารถคุ้มค่านองและครอบครัวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พา ไนจันทร์ (2541) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขละบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่พบว่า

รายได้หรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับเมื่อไม่ใช้จำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การเอกชน แต่ก็เพียงพอในการที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายและมีความสุขในการทำงาน เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปั้นมนัส แก้วเวชวงศ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ศึกษารัฐ รี่อน จำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลการในหน่วยงานดีกว่าด้านอื่น ในขณะที่ความ ปลดปล่อยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานพบว่า อายุ ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และจำนวนปีรับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คงชีพ ตันตระวาณิชย์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษ yap พระองค์ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษ yap พระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ อาชญากรรม การศึกษา ตำแหน่งสายงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ชญานี เอี่ยมระขัน (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เห็นว่าคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับดี ยกเว้นในประเด็นความไม่เพียงพอของค่าตอบแทน ความไม่เพียงพอของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การที่ไม่มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงความรู้ความสามารถ การมีอาชาร สถานที่ที่ทำงานไม่เพียงพอ และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่ เป็นไปอย่างชุติธรรม ความคิดเห็นในกลุ่มของพนักงานนี้ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กลุ่มผู้บริหารยกเว้นในประเด็นความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ผู้บริหารเห็นว่าค่าตอบแทนที่ให้กับ พนักงานเพียงพอแล้ว และความคับแคบของอาคารสถานที่ ๆ ได้รับการแก้ไข โดยการขยายที่ ทำงานไปยังพื้นที่ใหม่ ส่วนผลการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิต การทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่ มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงาน ปฏิบัติการและนักวิชาการของสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จะมีพื้นฐาน ทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน โดยส่วนใหญ่บุคลากรในสถาบันวิจัยฯ จะสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัด สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านความ เกี่ยวข้องกับสังคมอยู่ในระดับสูง อธิบายตามดัวแปร ได้ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานค่าเฉลี่ยต่ำสุดจากเรื่องรายได้ที่ไม่เพียงพอ กับการครอบครัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะเรื่องความปลอดภัยจากการทำงานที่เสี่ยงต่อการติด เชื้อโรค และแต่ระดับ รองลงมา ดังนี้ ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง โอกาสความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล แต่ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม มีระดับที่สูง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพตระหนักร่วมงานที่ตนปฏิบัตินั้น มีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม และผลการวิจัยด้านพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พยาบาลวิชาชีพได้

บงกช เทพจารี (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกิจการพลเรือนทหารบก พนักงาน ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน และด้านการปักرونบังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายได้โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ สังคมอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านสิทธิของข้าราชการทหาร และด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัวซึ่งมีค่าเท่ากัน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านโอกาสใน การพัฒนาความสามารถของข้าราชการทหารอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารคือ ข้อบกพร่องในสังคม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานและการปักرون

บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการปฏิบัติงาน

ภัตรพล เจิมเกะ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

อริวรรณ เป้าเปลี่ยนทรัพย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรกำจัดน้ำเสีย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรกำจัดน้ำเสียโดยภาพรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านบูรณาการทางสังคม รองลงมาคือ ด้านการดำเนินถึงความต้องการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรกำจัดน้ำเสีย จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า เพศหญิง มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าเพศชาย พนักงานกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มนี้ ๆ พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานสถานภาพก núm อื่น ๆ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาลุ่ม อื่น ๆ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มนี้ ๆ และพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีกลุ่มเงินเดือนอื่น ๆ

อริ สังข์ศิลป์ชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกินไป ทุกด้านมีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอ

และเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้ ไม่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้แตกต่างกันยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่ต่างกันยกเว้นกลุ่มครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันจากการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งานในหน้าที่ อัตราเงินเดือนและขนาดโรงสร้างที่สังกัดของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระปูนกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 3

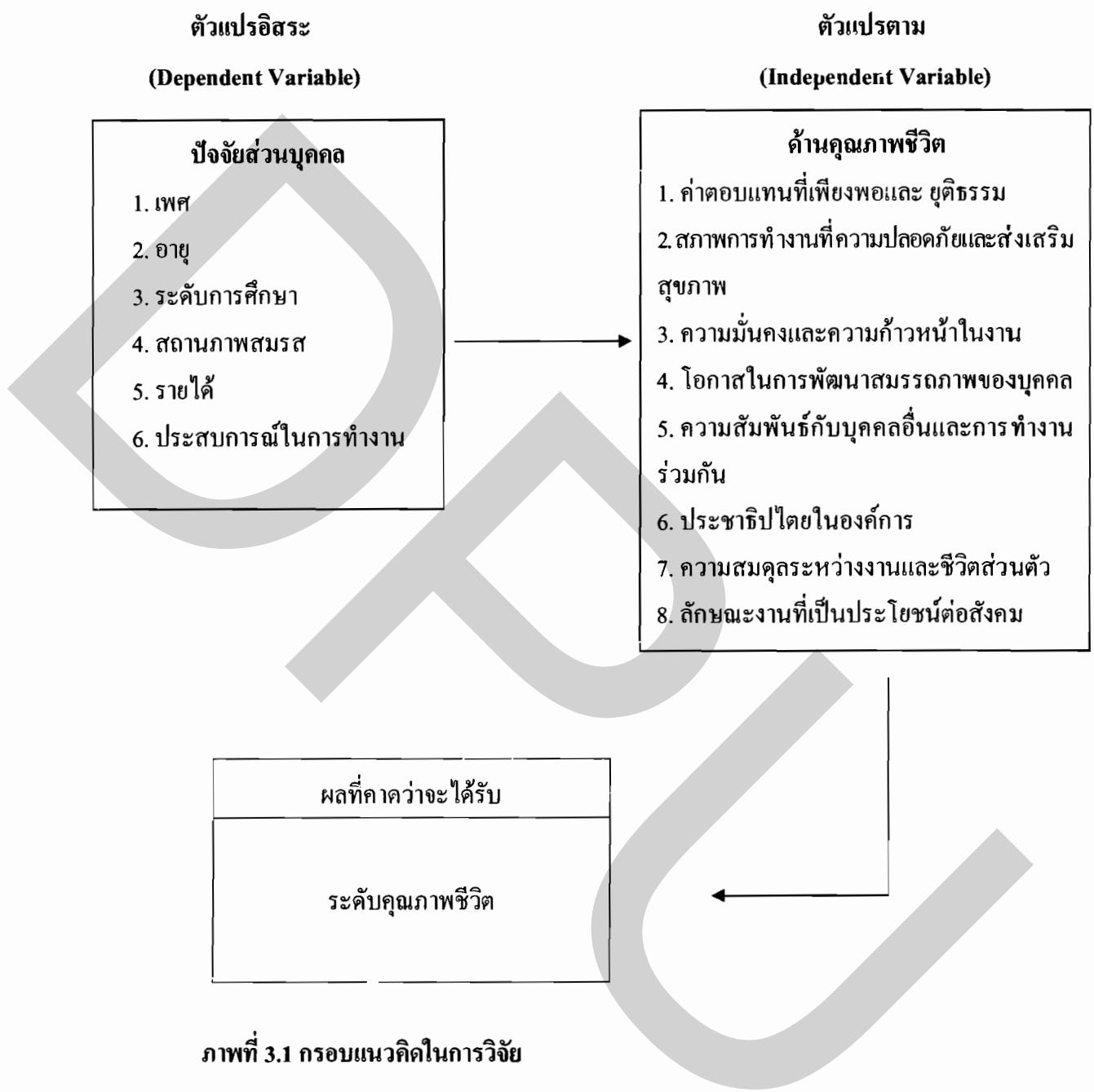
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อการศึกษาระดับของ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ และเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการทำวิจัย ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เนื่องจากสภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม มีค่ารองซีพที่สูงขึ้น กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นองค์การในกำกับของรัฐ ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันอาจก่อให้เกิดความเครียด และส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดที่ประเมินและชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ richard e. walton (Richard E. Walton, 1974) ที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (6) ประชาธิปไตยในองค์การ (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยตั้งสมมติฐานว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ marital ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน



3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีจำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีจำนวน 86 คน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan การคำนวณหาค่าขนาดตัวอย่าง (Sample Size) เมื่อขนาดประชากรเท่ากับ 110 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 86 คน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้มีความแตกต่างกันในด้านระดับตำแหน่ง ดังนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างกันในแต่ละระดับตำแหน่ง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นปฐมภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling)

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ระดับ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

การสุ่มตัวอย่างดังกล่าวของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษในแต่ละสังกัดจะได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ
จำแนกตามสังกัด**

สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักคดีอาญา 1	7	5
สำนักคดีอาญา 2	5	4
สำนักคดีอาญา 3	11	8
สำนักคดีความมั่นคง	4	3
สำนักคดีภาษีอากร	6	5
สำนักคดีการเงินและการธนาคาร	5	4
สำนักคดีเทคโนโลยีและสารสนเทศ	3	2
สำนักคดีทรัพย์สินทางปัญญา	7	5
สำนักกิจการต่างประเทศและคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ	9	7
สำนักคดีคุ้มครองผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม	13	11
สำนักปฏิบัติการคดีพิเศษ	15	12
สำนักปฏิบัติการคดีพิเศษภาค	12	10
สำนักพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ	3	2
ศูนย์สืบสวนและสะกดรอย	6	5
ศูนย์ต่อต้านการค้ายาเสพติด	4	3
รวม	110	86

จำนวนตัวอย่างที่ต้องไปเก็บจริงจำนวน 86 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) สุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละระดับจนครบจำนวนตามที่กำหนด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปีด และให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดค่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสการพัฒนาสามรถภาพของบุคคล
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงระดับความคิดเห็นและระดับการให้ค่าคะแนน

ระดับความคิดเห็น	ระดับการให้ค่าคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

เมื่อร่วมรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ได้แบ่งกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงมาก
3.50 – 4.49	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสูง
2.50 – 3.49	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
1.50 – 2.49	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.49	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 86 ชุด

3.4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล หากมีฉบับไหนไม่สมบูรณ์จะถูกยกและทำการเก็บเพิ่มให้ครบ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

3.5.2 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical package Of Social Science (SPSS) เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มามวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องไว้โดยนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางการวิเคราะห์และนำผลการศึกษาที่ได้มามวิเคราะห์ และนำผลการศึกษาที่ได้มาจากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.6 สอดคล้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการพรรณนาประชากรที่ศึกษา และทดสอบสมมุติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติอ้างอิง

สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.6.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวอย่างประชากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ

สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) ที่ใช้ในการวิจัย

3.6.3 ใช้ค่า t - test และ One - way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้ค่า t - test กรณีที่มีตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มและใช้ One - way ANOVA ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการ Least Significant Different (LSD)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แยกออกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพ แสดงรายละเอียดดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรรมสอบสวนคดีพิเศษ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	47	54.7
- หญิง	39	45.3
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	6	7.0
- 25 – 30 ปี	49	57.0
- 31 – 35 ปี	25	29.1
- 35 ปีขึ้นไป	6	7.0
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	42	48.8
- ปริญญาโท	44	51.2
4. รายได้		
- 15,000 – 20,000 บาท	41	47.7
- มากกว่า 20,001 บาท	45	52.3
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- 1 - 3 ปี	59	68.6
- 4 - 6 ปี	19	22.1
- 7 ปีขึ้นไป	8	9.3
6. สถานภาพสมรส		
- โสด	70	81.4
- สมรส	16	18.6
รวม	86	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ กว่าร้อยละ 54.7 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.0 มีการศึกษาระดับ ปริญญาโทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.2 ระดับรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทคิดเป็นร้อยละ 52.3 ประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่ 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.6 และเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 81.4

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทั้งในภาพรวมและแยกตามรายด้าน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.4558	.81553	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.3605	.80961	ปานกลาง
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.3140	.54016	ปานกลาง
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.4390	.65970	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.2465	.65344	ปานกลาง
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	3.4884	.49361	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.0698	.65851	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.7064	.66442	ค่อนข้างสูง
รวม	3.3850	.42590	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.3850) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ถักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.7064) รองลงมา ประชาชนไทยในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.4884) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.4558) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.0698 และ 3.2465 ตามลำดับ) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 1 ด้าน ปานกลาง 7 ด้าน

ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.6395	.93195	ค่อนข้างสูง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.3140	1.21036	ปานกลาง
3. เมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรืองานพิเศษอื่น ๆ หน่วยงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.2093	.89596	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสวัสดิการ เช่น เงินค่าครองชีพ สวัสดิการกู้ยืมเงินที่เหมาะสม	3.5581	.96534	ค่อนข้างสูง
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ	3.5581	.81553	ค่อนข้างสูง
รวม	3.4558	.81553	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.4558) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

(ค่าเฉลี่ย 3.6395) รองลงมา หน่วยงานมีสวัสดิการ เช่น เงินค่าครองชีพ สวัสดิการภูมิเมืองที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.5581 เท่ากัน) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรืองานพิเศษอื่น ๆ หน่วยงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.2093) ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 5 ข้อ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 3 ข้อ

**ตารางที่ 4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ตามมาตรฐานที่กำหนด	3.5116	1.11402	ค่อนข้างสูง
2. องค์การมีการบำรุงรักษาส้วดคุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การ ได้อยู่สม่ำเสมอ	3.2326	1.05913	ปานกลาง
3. องค์การมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ มี ความ เหมาะสมในการใช้งานและพอเพียง	2.8837	1.03377	ปานกลาง
4. ลักษณะอาคารสถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และจิตใจที่ดีในการทำงาน	3.5000	1.08194	ค่อนข้างสูง
5. องค์การมีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงานที่ต้อง เสี่ยงอันตรายอย่างเพียงพอเหมาะสม	3.5349	.73080	ค่อนข้างสูง
6. องค์การมีวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันการเสี่ยงอันตราย อย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.5000	.85061	ค่อนข้างสูง
รวม	3.3605	.80961	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.3605) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ องค์การมีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายอย่างเพียงพอเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.5349) รองลงมา สถานที่

ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ลูกสุขลักษณะตามมาตรฐานที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.5116) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเหมาะสมในการใช้งาน และพอเพียง (ค่าเฉลี่ย 2.8837) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานค้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ อญฯ ใน ระดับค่อนข้างสูง 4 ข้อ

**ตารางที่ 4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ ครอบครัวได้	3.5116	.85052	ค่อนข้างสูง
2. การพิจารณาความดีความชอบและการเดือนเช่น เงินเดือนเดือนตำแหน่งมีความยุติธรรม	3.1628	.61089	ปานกลาง
3. หน่วยงานมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่	3.4767	.77803	ปานกลาง
4. หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การทำงาน	3.3256	.69353	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนโยกข้าย霆ตำแหน่งหน้าที่อย่าง เหมาะสม	3.0233	.99382	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเป็นไปตามลำดับตามที่ คาดหวังไว้	3.3837	.78469	ปานกลาง
รวม	3.3140	.54016	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง นั้น (ค่าเฉลี่ย 3.3140) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ ครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 3.5116) รองลงมา หน่วยงานมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถและ ทักษะที่มีอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.4767) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนโยกข้าย

ตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.0233) หั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 1 ข้อ

**ตารางที่ 4.6 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	X	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานให้โอกาสไปฝึกอบรมดูงาน การศึกษาต่อ และเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.5116	1.04874	ค่อนข้างสูง
2. ความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มองหมายในปัจจุบัน	3.6977	.84114	ค่อนข้างสูง
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	3.5814	.99959	ค่อนข้างสูง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในหน่วยงานของท่าน	3.6744	.86012	ค่อนข้างสูง
5. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้	3.4186	1.04561	ปานกลาง
6. หน่วยงานให้โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม เมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน	3.3023	.92125	ปานกลาง
7. การปฏิบัติงานหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติและประเมินผล	3.2558	.87024	ปานกลาง
8. โอกาสในการเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร	3.0698	1.00341	ปานกลาง
รวม	3.4390	.65970	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง นั้น (ค่าเฉลี่ย 3.4390) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ มี

ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.6977) รองลงมา ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ในหน่วยงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.6744) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โอกาสในการเสนอผลงานหรือความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.0698) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4 ข้อ

**ตารางที่ 4.7 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.0930	1.03615	ปานกลาง
2. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็น	3.2558	.99630	ปานกลาง
3. เมื่อมีการขัดแย้ง หรือมีปัญหาในการทำงาน ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและมีการประชุมร่วมกัน	3.1395	.94760	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	3.2209	.77309	ปานกลาง
5. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.5233	.68129	ค่อนข้างสูง
รวม	3.2465	.65344	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางน้ำ้น (ค่าเฉลี่ย 3.2465) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติฯ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.5233) รองลงมา ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีโอกาส

แสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.2558) และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.2209) และมีการขัดแย้ง หรือมีปัญหาในการทำงาน ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและมีการประชุมร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.1395) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.0930) ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง 1 ข้อ

**ตารางที่ 4.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ด้านประชาธิปไตยในองค์การ**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาสรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตาม ข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	3.6977	.84114	ค่อนข้างสูง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาค ในการปฏิบัติงาน	3.6163	.82844	ค่อนข้างสูง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.9186	.67240	ค่อนข้างสูง
4. ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเคารพ สิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	3.5116	.86425	ค่อนข้างสูง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อหน่วยงานใน การปฏิบัติงานของท่าน	3.3023	.76803	ปานกลาง
6. ท่านมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	2.8837	.85980	ปานกลาง
รวม	3.4884	.49361	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.4884) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย

คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.9186) รองลงมา ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก (ค่าเฉลี่ย 3.6977) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หานมีลิทธิ์ที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.8837) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาชนปีติไทยในองค์การ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4 ข้อ

ตารางที่ 4.9 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว	3.6047	1.05473	ค่อนข้างสูง
2. ในการทำงานปัจจุบันสามารถแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	3.5000	1.20538	ค่อนข้างสูง
3. มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	3.3605	1.16733	ปานกลาง
4. เกิดความรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	2.4302	1.15342	ค่อนข้างต่ำ
5. หน่วยงานไม่มีการกิจที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ	2.8605	1.37338	ปานกลาง
6. แม้ในเวลางานยังกังวลและเครียดกับงานที่ต้องรับผิดชอบ	2.6628	1.16428	ปานกลาง
รวม	3.0698	.65851	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง นั้น (ค่าเฉลี่ย 3.0698) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.6047) รองลงมา ในการทำงานปัจจุบันสามารถแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.5000) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

คือเกิดความรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.4302) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 1 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 ข้อ

**ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือ สังคมภายนอกในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	3.8721	.77909	ค่อนข้างสูง
2. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก	3.9419	.80227	ค่อนข้างสูง
3. ท่านให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	3.6163	.99740	ค่อนข้างสูง
4. ข้าราชการทุกระดับมีจิตสำนึกรักในการทำงานเพื่อสาธารณะ	3.3953	.99740	ปานกลาง
รวม	3.7064	.66442	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.10 พนวจ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูงนั้น (ค่าเฉลี่ย 3.7064) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พนวจ ข้อที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.9419) รองลงมา หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือสังคมภายนอกในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.8721) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการทุกระดับมีจิตสำนึกรักในการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ (ค่าเฉลี่ย 3.3953) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 3 ข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐมติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐมติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยแยกการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตามรายด้านทั้ง 8 ด้าน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.11 – 4.12

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐมติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	P. Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.6681	.81644	3.2000	.74692	.849	.359
2. สภาพการทำงานที่ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.4752	.78634	3.2222	.82570	.009	.923
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	3.3972	.48349	3.2137	.59229	.204	.653
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	3.4495	.73981	3.4263	.55734	8.318	.005
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและ การทำงานร่วมกัน	3.1957	.66788	3.3077	.63882	.129	.721
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	3.5816	.46349	3.3761	.51116	.021	.886
7. ความสมศูนย์ระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว	2.8830	.72973	3.2949	.47980	3.934	.051
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	3.9309	.60725	3.4359	.63536	.056	.813
รวม	3.4476	.39295	3.3096	.45623	.192	.663

จากตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐมติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.4476 ในขณะที่เพศ

หญิงมีค่าเฉลี่ย 3.3096 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียวคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการเพศหญิง ส่วนอีก 7 ด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ
กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามการศึกษา**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	P. Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.1143	.80746	3.7818	.68583	3.944	.050
2. สภาพการทำงานที่ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.0635	.82717	3.6439	.68915	7.145	.009
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	3.2500	.58926	3.3750	.48774	.441	.509
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	3.5268	.67993	3.3551	.63620	.013	.908
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและ การทำงานร่วมกัน	3.1810	.71882	3.3091	.58581	1.831	.180
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	3.4841	.54076	3.4924	.45032	.508	.478
7. ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว	3.2103	.69362	2.9356	.60062	.310	.579
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	3.6310	.77546	3.7784	.53705	2.977	.088
รวม	3.3076	.49454	3.4589	.33754	9.204	.003

จากตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวมของการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย 3.3076 ในขณะที่ การศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ย 3.4589 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียวคือ ด้านสภาพการ ทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนอีก 7 ด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	15000-20000		มากกว่า20001		t	P.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.1220	.84009	3.7600	.66688	4.433	.038
2. สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.0610	.87063	3.6333	.64608	13.527	.000
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.2520	.59643	3.3704	.48316	.799	.374
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.5000	.73527	3.3833	.58533	.524	.471
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงาน ร่วมกัน	3.1805	.72774	3.3067	.57934	2.777	.099
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	3.4756	.55348	3.5000	.43809	1.619	.207
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.2154	.69845	2.9370	.59701	.612	.436
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.6402	.78072	3.7667	.53936	3.136	.080
รวม	3.3058	.51388	3.4572	.31494	15.438	.000

จากตารางที่ 4.13 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ ที่มีรายได้ที่มากกว่า 20001 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ ที่มีรายได้ที่ 15000-20000 บาท กับ เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงสองด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการที่มีที่มีรายได้ที่มากกว่า 20001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ ที่มีรายได้ที่ 15000-20000 บาท และ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการที่มีที่มีรายได้ที่มากกว่า 20001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้สูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการที่มีรายได้ที่ 15000-20000 บาท ส่วนอีก 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฎิบัติการ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	โดย		สมรส		t	P. Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.4343	.81506	3.5500	.83746	.065	.800
2. สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.3738	.81028	3.3021	.83048	.057	.811
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.3643	.52956	3.0938	.54762	.021	.885
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.4893	.63551	3.2188	.73810	1.116	.294
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.3171	.67200	2.9375	.46601	2.823	.097
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.5238	.44891	3.3333	.64979	7.667	.007
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.0738	.70176	3.0521	.43767	3.087	.083
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.7107	.71808	3.6875	.35940	4.742	.032
รวม	3.4109	.42527	3.2719	.42330	.000	.988

จากตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐบัติการ กรรมสออบสวนคดีพิเศษ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย วิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐบัติการ ที่มีสถานภาพโสดกับเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐบัติการที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงสองด้านคือ ด้านลักษณะงานที่มีน ประโภชน์ต่อสังคม โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐบัติการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐบัติการที่มีสถานภาพสมรส และด้านประชาธิปไตยใน องค์การ โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐบัติการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฐบัติการที่มีสถานภาพสมรส ส่วนอีก 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบดูมภาพชีวิตการทำงานของลูกหน้าคอกติดพิษเมะระดับปฏิบัติการ กรณีสอนสหเวชคดีพิษเมะ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี			25-30 ปี			31-35 ปี			36 ปีขึ้นไป			F	P.Value	คู่ที่ แตกต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอแต่ติดรั้วน	2.1333	.54650	3.5755	.76445	3.5360	.74548	3.4667	.67725	6.872	.000	(2>1)				
2. สภาพการทำงานที่ความปลดภัยลดลง	2.1111	.37515	3.5612	.84004	3.3667	.58729	2.9444	.31032	7.808	.000	(2>1)				
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.5556	.67220	3.3878	.50734	3.3800	.50580	3.1944	.16387	5.120	.003	(2>1)				
4. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพอาชญากรรม	3.2083	.84656	3.4847	.72826	3.4450	.50270	3.2708	.50878	.445	.722					
5. ความสัมพันธ์กับคุณครูและกราฟท์งานรั่วมั่น	2.4667	.72296	3.4327	.68599	3.1520	.31241	2.9000	.70143	5.731	.001	(2>1)				
6. ประชาติประโยชน์ของการ	3.0000	.53748	3.5170	.53494	3.5667	.32275	3.4167	.52440	2.374	.076					

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		ต่ำกว่า 25 ปี		25-30 ปี		31-35 ปี		36 ปีขึ้นไป		F		P.Value		ถูก กระทบต่อ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.					
7. ความสัมฤทธิ์ทางเพศวัยรุ่นต่อผู้สาว	2.5000	.89443	3.2925	.50292	2.7533	.74554	3.1389	.30581	6.368	.001	(2>1)			
8. ถึงก้มลงทำงานที่ในประ年之久ต่อสัปดาห์	2.7500	1.18322	3.7296	.45882	3.9400	.71181	3.5000	.47434	6.417	.001	(2>1)			
												(3>1)		
												(4>1)		
รวม	2.5906	.26588	3.4976	.40585	3.3925	.28563	3.2290	.35930	11.461	.000	(2>1)			
												(3>1)		
												(4>1)		

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามอายุโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกว่า 25 ปี

เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทั้งนี้ ในการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD นั้น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกว่า 25 ปี ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกว่า 25 ปี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกว่า 25 ปี ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกว่า 25 ปี ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกว่า 25 ปี ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกว่า 25 ปี

ตารางที่ 4.16 ก ประเมินเหตุผลภาพรวมการทำงานของเจ้าหน้าที่ศักดิ์พัฒนาระดับปฏิบัติการ กรณีสอนสอนคนพิเศษ จันทน์ตามประสากราชวิทยาลัยการร่างกายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	1-3 ปี			4-6 ปี			7 ปีขึ้นไป			P.Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	F		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.3763	.87894	3.5474	.54505	3.8250	.82419	1.227		.299	
2. สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและ ส่วนรับสุขภาพ	3.3051	.84879	3.5000	.60604	3.4375	.97970	.451		.639	
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.3249	.58430	3.3509	.44754	3.1458	.40274	.438		.647	
4. โอกาสในการพัฒนา STEM อาชีวศึกษา	3.4470	.69605	3.6053	.43753	2.9844	.68282	2.602		.080	
บุคคล										
5. ความเต็มพัฒนาบุคคลต่อเนื่องและการทำงาน ร่วมกัน	3.2915	.70204	3.2842	.46817	2.8250	.55997	1.874		.160	
6. ประชาติปั้นได้ในองค์กร	3.4153	.52191	3.6491	.32818	3.6458	.53033	2.116		.127	
7. ความต่อต้านทางเพศเชิงต่อต้าน	2.9802	.61126	3.2193	.79359	3.3750	.56167	1.936		.151	
8. อีกนัยยะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.7203	.72380	3.7763	.51971	3.4375	.47716	.769		.467	
รวม	3.3576	.47378	3.4916	.25892	3.3345	.36102	.769		.467	

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรณีสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรณีสอบสวนคดีพิเศษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ สถานภาพ แตกต่างกันนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แสดงผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เมรุ	สีอ	การศึกษา	มนุษย์	สุขภาพ	อาชญากรรม
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	X	✓	X	X	✓	X
2. สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	X	✓	✓	X	✓	X
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	X	✓	X	X	X	X
4. โอกาสในการพัฒนาฝันรถภาพของบุคคล	✓	X	X	X	X	X
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	X	✓	X	X	X	X
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	X	X	X	X	X	✓
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	X	✓	X	X	X	X
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	X	✓	X	X	X	✓
ภาพรวม	X	✓	✓	X	✓	X

หมายเหตุ ✓ แต่ก็ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

✗ ไม่แต่ก็ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ สถานภาพ แต่ก็ต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แต่ก็ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาในภาพรวมแต่ก็ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยวิธีการ t-test สำหรับตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กว่าร้อยละ 54.7 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 30 ปี ประมาณร้อยละ 57.0 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาท ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี และมีสถานภาพโสด ประมาณร้อยละ 81.4

เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการคัดกรองค่าประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน และนี่ระดับค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัวตามลำดับ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมีข้อค้นพบสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ

2. ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ องค์การมีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายอย่างเพียงพอเหมาะสม

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวค่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก

การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสรุปผลได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ เพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบร่วมกัน ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียวคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการเพศหญิง ส่วนอีก 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวมของการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.3076 ในขณะที่การศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ย 3.4589 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบร่วมกัน ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษา ระดับปริญญาโทคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบร่วมกัน คุณภาพชีวิต

การทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียวคือ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนอีก 7 ด้านไม่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่า 20001 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ที่ 15000-20000 บาท กับ เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงสองด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีที่มีรายได้มากกว่า 20001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ที่ 15000-20000 บาท และ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีที่มีรายได้ที่มากกว่า 20001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้สูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ที่ 15000-20000 บาท ส่วนอีก 6 ด้านไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสดกับเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงสองด้านคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส และ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส ส่วนอีก 6 ด้านไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมแตกต่างกัน เท่านั้นที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า กลุ่มตัวกว่า 25 ปี

เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรและการทำงานร่วมกันด้านความสมศรัทธาในงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทั้งนี้ ในการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD นั้น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกัน 25 ปี ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกัน 25 ปี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกัน 25 ปี ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรและการทำงานร่วมกัน เมื่อหันมาที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกัน 25 ปี ด้านความสมศรัทธาในงานและชีวิตส่วนตัวเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกัน 25 ปี ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มต่างกัน 25 ปี

6. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรณีสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม และพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

5.2 อกิจกรรมผล

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรณีสอบสวนคดีพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับสุดท้าย 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรอื่นและการทำงานร่วมกัน และด้านความสมศรัทธาในงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

ข้อค้นพบจากการวิจัยดังกล่าวนี้ หากจะกล่าวไปแล้วก็น่าจะเป็นข้อเท็จจริงที่สัมผัสได้ในปรากฏการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่เป็นอยู่โดยทั่วไป กล่าวคือ งานป้องกัน ปราบปราม สืบสวน สอบสวน เป็นงานที่ป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมที่มีอยู่ในประเทศไทย เป็นงานที่ช่วยเหลือประชาชนทุกคนที่ได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาอาชญากรรมต่างๆ ที่เป็นคดีพิเศษตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 (แก้ไข พ.ศ. 2551) และถือได้ว่าในหน่วยงานกรมสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการเป็นบุคลากรบุคคลสำคัญในการที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้วางไว้เนื่องจากเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการทำคดีต่างๆ กับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษทั้งในเรื่องของการสืบสวน สอบสวน ป้องกัน และปราบปรามให้อาชญากรรมล้วนไปในสังคมไทย จึงถือได้ว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการนั้นเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอีกหนึ่งพื้นเพื่อที่จะร่วมกันขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเหลือประชาชนทุกคนที่ได้รับความเดือดร้อน นำความสงบสุขมาสู่สังคมไทย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและเป็นธรรม ดังหลักความประพฤติขององค์กร “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์”

ในประเด็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจากการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก กรณีดังกล่าวเนี้ยอธิบายได้ว่า น่าจะเป็นผลเนื่องจากนโยบายขององค์กร ที่เน้นการสร้างความเชื่อมั่นด้วยการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติในการทำงาน ป้องกัน ปราบปราม สืบสวน สอบสวน จำเป็นที่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วน เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่จะต้องทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนโยบายขององค์กร สถาคล้องกับทฤษฎีของริ查ร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) การคำนึงถึง ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นหน่วยงานหนึ่งทางสังคม อาจก่อตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน องค์กรธุรกิจจัดตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาผลกำไร องค์กรภาครัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อการบริการสาธารณะ โดยวัตถุประสงค์ที่ต่างกันแต่ต้องมีการร่วมมือกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ในองค์กรธุรกิจหลังจากแสวงหากำไรสู่องค์กรแล้วก็จะตามมาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ดังเห็นได้จากองค์กรภาครัฐกิจขนาดใหญ่มีผลกำไรสูงมาก ตั้งมูลนิธิ หรือหน่วยงานของตนเพื่อช่วยเหลือทางสังคม เช่น การจัดโครงการทุนการศึกษาของเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ชนบทปีนี้ดัน (ศิริวรรณ เศรีรัตน์, 2545: 16) กล่าวถึง จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (Ethics and social responsibility) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดต่างๆ ซึ่งระบุว่า สิ่งใดคือหรือสิ่งใดถูกต้อง ตลอดจนหน้าที่ทางศีลธรรมและเงื่อนไข

ต่างๆ ภายใต้องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การกำหนดขึ้นมา เพื่อรับผิดชอบต่อจริยธรรมและสภาพแวดล้อม แนวคิดดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อปักธงจิตสาธารณะ หรือส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่คิดพิเศษระดับปฏิบัติการtranslate กระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ในประเด็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การ การวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กรณีดังกล่าวเนื่องจากมีความสัมภัยในความสามารถของตน ได้ว่า ผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้ความสำคัญมากในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีการส่งเสริม สนับสนุนอย่างมากในองค์กร การที่ผู้บริหารจะเข้าไปก้าวถ่ายในเรื่องส่วนตัวของเจ้าหน้าที่คิดพิเศษระดับปฏิบัติการนั้น ถ้าเกี่ยวข้องกับงานหรือมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถรับได้ แต่ถ้าเป็นการก้าวถ่ายที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ด้วยประการใด ก็ถือเป็นการผิดจริยธรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมให้กับข้าราชการภายในองค์กร ส่งผลที่ดีอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะเน้นการทำงานเป็นทีม เมื่อบุคลากรในทีมโดยเฉพาะผู้นำไม่ก้าวถ่ายซึ่งกันและกัน ก็จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารมีแนวคิดในการสร้างประชาธิปไตยในองค์กรที่สอดคล้องกับทฤษฎีของริ查ร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) ความยุติธรรมในองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญมากการสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานควรมีสัมพันธ์ที่ดีมีการพูดคุยระหว่างกันอยู่เสมอ ในปัจจุบันพนักงานและบุคลากรขององค์กรมีความต้องการด้านประชาธิปไตย บุคลากรต้องการความยุติธรรมและความเสมอภาคเพื่อรักษาสิทธิอันพึงมีของตนเอง ในองค์กรบางเรื่องจำเป็นต้องปล่อยให้พนักงานตัดสินใจ หรือใช้ประชามติเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความยุติธรรมให้แก่พนักงานทุกระดับขององค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญถึงหลักของความยุติธรรม สิทธิในหลักการทำงานขององค์กรที่มีต่อบุคลากรความมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างมีความเท่าเทียมกัน และไม่ก้าวถ่ายซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่คิดพิเศษระดับปฏิบัติการจึงเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่นำก้าวถ่ายเรื่องส่วนตัวและมองว่าองค์กรมีประชาธิปไตยในองค์กรที่ดี

ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กรณีดังกล่าวจะเป็น เพราะงานป้องกัน ปราบปราม สืบสวน สอบสวน เป็นงานที่ต้องทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในการทำคดีแต่ละครั้งต้องมีการเดินทางไปต่างจังหวัดบ่อยครั้ง และการสืบสวนสะกอรอย ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ

ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่เดื่อกระรังมีทั้งด่วนและปกติ บางครั้ดไม่สามารถกำหนดเวลาที่ชัดเจนได้ใน การลงพื้นที่เดื่อกระรัง จึงทำให้กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ ค่อนข้างมาก การที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการต้องการเวลาอันเป็นส่วนตัวสอดคล้องกับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อารีวรรณ เป้าเปลี่ยนทรัพย์ (2547: บทคัดย่อ) เรื่อง ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานองค์การกำจัดน้ำเสีย ซึ่งพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากพนักงานมีความจำเป็นที่ต้องทุ่มเทเวลาการทำงานเพื่อจัดการ ระบบบริหารและกำจัดน้ำเสียซึ่งต้องหมุนเวียนเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการน้ำเสียให้เป็นไป ตามแผนปฏิบัติการและกรณีดังกล่าวเป็นการเสียสละเวลาส่วนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เมื่อนำตัวแปรอิสระ(ปัจจัยส่วนบุคคล)และตัวแปรตาม(คุณภาพชีวิตการทำงาน) นำมา ทดสอบสมมติฐาน เพื่อทำการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดี พิเศษระดับปฏิบัติการ กรณทดสอบสวนคดีพิเศษ เริ่มจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบร่วม นิคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับ ปฏิบัติการ กรณทดสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเริ่มจากเรื่องเพศ ซึ่งพบว่าเพศชาย และเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมีความแตกต่างกัน ในรายด้าน ซึ่งมีอยู่เพียงด้านเดียว คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยที่เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการเพศ หญิง กรณีดังกล่าวอธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการเพศชาย มีความกระตือรือร้นในการทำงานเนื่องจากการทำงานมีความเสี่ยงสูงในการลงพื้นที่ทำงานต่างๆ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับ ปฏิบัติการเพศชายจะได้รับโอกาสในการสืบสวน สอบสวนเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้มีโอกาสในการ พัฒนาตนเองในเรื่องต่างๆ ที่สามารถช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วน เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการเพศหญิงจะได้รับการมอบหมายให้ทำงานในส่วนกลางอย ประสานงานเป็นส่วนใหญ่ เป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการเพศหญิงมีโอกาส ในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างจากเพศชาย สอดคล้องกับทฤษฎีของริ查ร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขั้นปั้นหาด้านต้นทุนการผลิต สินค้าและบริการ โดยมุ่งที่จะ เปิดเผยและแบ่งท่าทีของบุคลากรในองค์การหั้งทางด้านเขตคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็น ประโยชน์แก่องค์การในทางที่ดีที่สุด (ยงยุทธ เกษมสาร, 2546: 23) ดังที่เห็นจากองค์การภาครัฐ และธุรกิจเอกชน ได้จัดให้มีโครงการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรของตนอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง เพื่อการนำอาชีวะ นวัตกรรมใหม่ และกระบวนการหั้งมวลที่รับจากการฝึกอบรมกลับไปสู่การ

ปฏิบัติงานจึงนับได้ว่าจะสามารถเพิ่มผลผลิต และก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การเมื่อโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่สอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว จึงทำให้โอกาสในการพัฒนาและฝึกหัดจะค่อนข้างน้อย และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในด้านนี้

ในการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรณีสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามการศึกษา ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ในรายด้านซึ่งมีอยู่เพียงด้านเดียว คือ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กรณีดังกล่าวอธิบายได้ว่า เป็นเรื่องระเบียบบริหารราชการบุคคล ในการรัฐซึ่งให้โอกาสด้านต่างๆแก่ข้าราชการที่วุฒิการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปใหม่ โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานเริ่วกว่า ระดับเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจะเป็นนักวิชาการใช้การวิเคราะห์แผนงาน/โครงการ ประมวลผล ติดตามผลของแต่ละหน่วยงานเป็นหลัก ส่งผลให้การปฏิบัติราชการภายนอกหรือเนื้องงานของการสืบสวนสอบสวนน้อยลง ซึ่งงานการสืบสวนสอบสวนดังกล่าวมีความกดดันจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงต่อชีวิต รับแรงกดดันจากภายใน กล่าวคือ การเร่งรัดจากหัวหน้าหรือผู้บริหารที่ต้องการผลจากการดำเนินการให้มีความรวดเร็ว และแรงกดดัน จากภายนอก กล่าวคือ ความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่ ความยากจากการสืบค้นข้อมูลที่ต้องการในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดสภาพการทำงานที่มีความกดดันแตกต่างจากระบบงานทำงานแบบวิชาการซึ่งเห็นผลปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน แตกต่างจากงานสืบสวนสอบสวนซึ่งมีระยะเวลานาน แบก รับความเสี่ยงและแรงกดดัน

สอดคล้องกับแนวคิดของ(สมชาย หิรัญกิตติ, 2542: 341)สุขภาพของบุคคลการในองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เนื่องจากถ้าบุคคลการมีความอ่อนแอกว่าปกติ แล้วจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคลการ ทำให้เกิดการขาดงาน ลางานของบุคคลการ การสร้างผลลัพธ์ไม่สามารถถูกต้องได้ในทันท่วงที บุคคลการที่เกี่ยวเนื่องกับสภาพจิตใจบุคคลการที่ไม่พร้อมใน การปฏิบัติงานมีปัญหาทั้งกับตนเอง ครอบครัว สภาพแวดล้อมการทำงานหรือสังคม ที่ตามไม่สามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมายังไงก็ได้ ทางองค์การต้องการให้เกิดประสิทธิภาพองค์การต้องเอาใจใส่คุณภาพชีวิตของบุคคลการอยู่เสมอ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลการมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกาย

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบร่วม และพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการรายได้มากกว่า 20001 บาท มีคุณภาพ

ชีวิตสูงกว่า กลุ่มรายได้ 15000-20000 บาท กล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีรายได้มากกว่าอยู่ในกลุ่มนี้ ในการตอบสนองความต้องการของคนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2542: 19) กล่าวว่า ค่าตอบแทนนับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสิ่งหนึ่งในกระบวนการบริหาร ทรัพยากร เพราะเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งปัจจัยที่สนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตและฐานะ ความเป็นอยู่ของพนักงาน เมื่อพนักงานได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตแล้ว จึงจะมีความต้องการสิ่งอื่นตามมา เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ เมื่อพิจารณาด้าน พนักงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กลุ่มสถานภาพโดย มีคุณภาพชีวิตสูงกว่า กลุ่มสถานภาพสมรส กล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโดย ค่อนข้างมีอิสระในการใช้ชีวิตและมีอิสระทางความคิด เนื่องจากไม่มีภาระครอบครัวหรือเรื่องให้รับผิดชอบมากเท่าเดิม และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนอง การทำงาน การทำกิจกรรมต่างๆภายในองค์กรหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างเต็มที่ และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างประชาธิปไตยในองค์กรให้เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเอิกซ์ และ ทฤษฎีวาย ของแมกเกรเกอร์ (Theory X and Theory Y Assumption, Macgregor D.M. อ้างถึงใน เจนนุวัฒน์ พุ่มไม้, 2547: 258) ข้อสมมติฐานที่ว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ทั้งคนดังนี้ ใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน ถ้าเปรียบเทียบระหว่าง สถานภาพโดย กับ สถานภาพสมรส การตอบสนองในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆจะแตกต่างกัน

ประเด็นการเปรียบเทียบด้านการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในด้านอายุ กับ พนักงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน โดยนัยสำคัญ พบว่า ผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าทุกกลุ่ม เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจ เป็นเพราะ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานหรือ การดำรงชีวิตประจำวัน ที่ยังเป็นลักษณะของวัยรุ่นอยู่ การคิด การอ่าน การเขียน หรือการกระทำ ต่างๆที่จะเป็นไปตามวัย ความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆยังน้อยกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทพพนม เมือง曼น และ สวิง สุวรรณ (2540: 22) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการและ ระดับวุฒิภาวะ ซึ่งโดยมีปัจจัยอายุมากขึ้นระดับวุฒิภาวะจะเจริญตามวัย ความคิดในการกิจกรรม ต่างๆ จะเป็นไปด้วยความรอบคอบมากขึ้น มองชีวิตครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า

ขณะที่ด้านประชาธิปไตยในองค์กรเป็นเพียงด้านเดียวที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้ความสำคัญมากในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีการส่งเสริมสนับสนุนอย่างมากในองค์กร จึงทำให้เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับบุคคลการในทุกกลุ่มอายุ ได้รับการปลูกฝัง ซึ่งชั้นคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อการสร้างประชาธิปไตยในองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมชาย หริัญกิตติ, 2542: 292) การเอาใจใส่คุณภาพนักงานอย่างยุติธรรม เป็นสิ่งสำคัญแก่กิจการขององค์การจำเป็นต้องสร้างกฎระเบียบวินัย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ขึ้นมาเป็นหลักเกณฑ์ เพื่อที่จะต้องแข่งขันกับการไม่ถูกกฎระเบียบและจะต้องแสดงเห็นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม เพื่อแก้ปัญหาด้านศีลธรรม การร้องทุกข์ และการสร้างขอผูกพันให้เกิดกับพนักงาน เพื่อที่ให้บุคลากรได้รับรู้ถึงการพยายามดูแลเอาใจใส่อย่างยุติธรรม

ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสุดท้าย คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พนวจ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อนิบาล ได้ว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีการปรับตัวในการทำงานในด้านต่างๆได้ หรือ ก่อนที่จะเข้ารับราชการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ อาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่คล้ายคลึงกับ การปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงทำให้การเรียนรู้ในการทำงานที่ท้าทายและเปลี่ยนใหม่ ไม่ เป็นปัญหาและมีอุปสรรคมากนัก สอดคล้องกับแนวคิดของ (สมหวัง พิธิyanุวัฒน์ และคณะ, 2540) ความสามารถในการทำงานของบุคคลมากจาก 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการอบรม การมีประสบการณ์ได้กีตามย้อมทำให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่ทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องรับประกันว่าบุคคลคนนั้นจะมี ประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าบุคคลอื่นเสมอไป แต่สิ่งที่ประสบการณ์ที่พนเว้นแตกต่างกันไป มีผลต่อการให้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

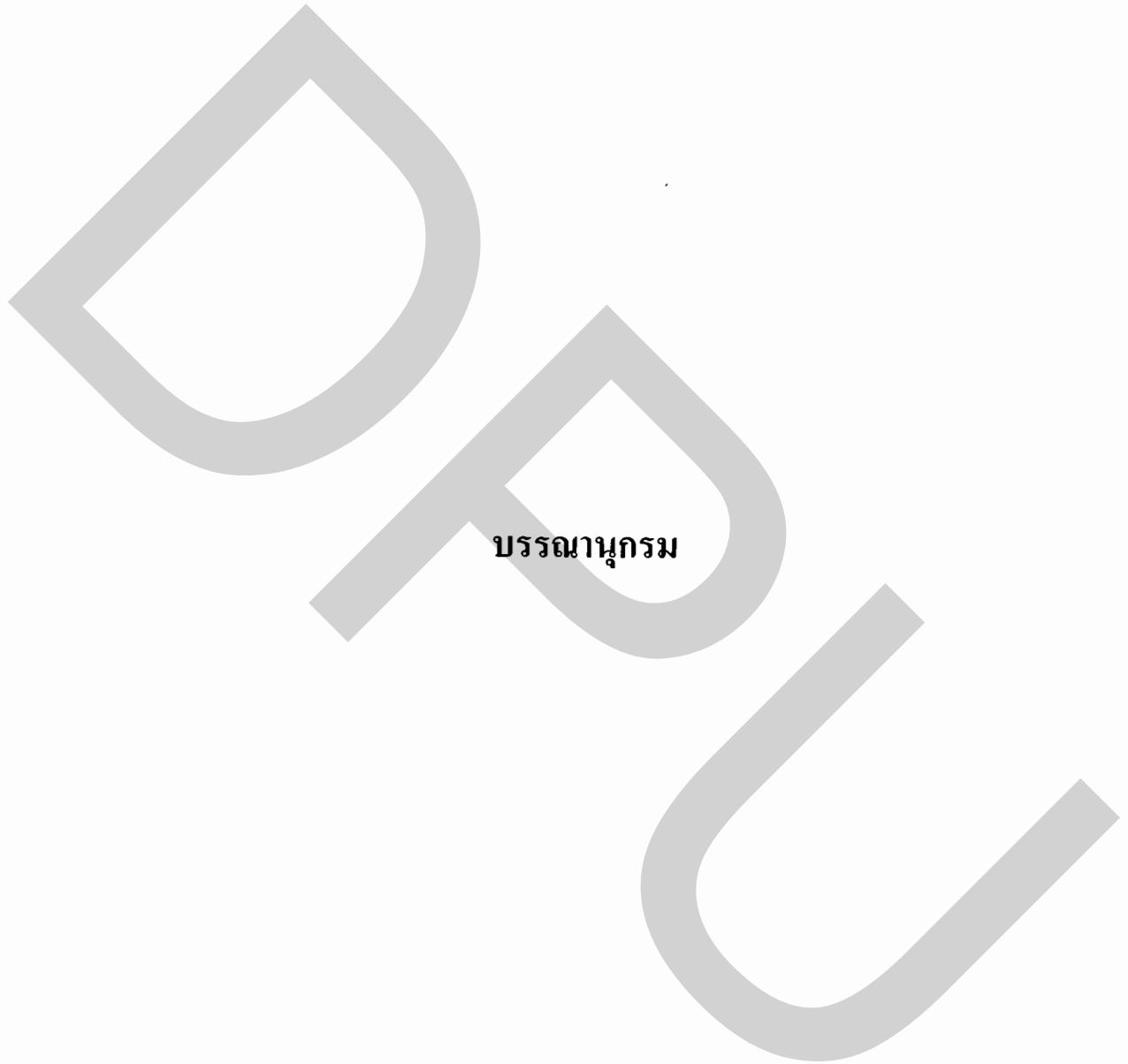
จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้
จากผลการทดสอบสมมติฐาน เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่มี ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ การศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ สถานภาพ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พนวจ ด้วยประอิสระที่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด คือ อายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ด้าน อยู่ในกลุ่ม อายุ ต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำกว่าทุกกลุ่มอายุ

จากผลตัวแปรดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการในกลุ่มอายุดังกล่าวให้เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการในกลุ่มอายุอื่นๆ เนื่องจากเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีพฤติกรรม หรือ ลักษณะนิสัย ที่เป็นไปตามวัย และอยู่ในช่วงของการก่อร่างสร้างตัว จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าในทุกกลุ่มอายุ ฉะนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการที่อยู่ในกลุ่มอายุดังกล่าวให้มากขึ้น และจัดฝึกอบรมในหลักสูตรค้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพทางร่างกายและจิตใจ และจัดเตรียมปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานให้เหมาะสม ตั้งแต่เริ่มแรกบรรจุเข้ารับราชการในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดีของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ และเน้นให้มีส่วนร่วมในการทำงานและความรับผิดชอบให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสร้างความเชื่อมแข็งให้กับองค์กรได้ในอนาคต

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านของการศึกษาวิจัย ควรมีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ อย่างสม่ำเสมอจากจะศึกษาทุก 5 ปี เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ ในปัจจุบันอันเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของข้าราชการต่อไป

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของข้าราชการ ดังนั้น ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ทั้งระบบโดยการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นผู้ทำการศึกษาวิจัยเองเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2543). การจัดการทรัพยากรม努ย. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ฟาริดา ชิบรามิ. (2541). นิเทศวิชาชีพและจริยธรรมพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเสนเจริญพานิชย์.
- ยงยุทธ เกษมสาร. (2546). การพัฒนานักคิดและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชา. (2540). แผนพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สมชาย หริัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุย ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ. (2545). การบริหารค่าจ้างเงินเดือน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุวรรณี แสงกระจ่าง. (2545). หลักสูตรการพัฒนา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคม. (2540). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
สำนักนายกรัฐมนตรี.

บทความ

- พจณ เฉลิมสาร. (2540, 2 มีนาคม - เมษายน). “คุณภาพชีวิตในการทำงาน.” Productivity Word.
หน้า 24-25.

เอกสารอื่นๆ

- เจนนุวัฒน์ พุ่มไม้. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชญานี เอี่ยมระยับ. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัย
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษทางการบริหารเขตการศึกษา
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาริหารทั่วไป. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิต จินดา. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในศูนย์บริการประชาชน
ศึกษาเฉพาะกรณี : ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.

พา ไม้จันทร์ดี. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษา
เฉพาะกรณี อำเภอสังขละบูร จังหวัดสุรินทร์. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัทรพล เจิมเกะ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนารหนูรี.
ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคุศิต.

สมหวัง พิชิyanุวัฒน์ และคณะ. (2540). คุณภาพชีวิตของการทำงานข้าราชการพลเรือน.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์

คงชีพ ตันตราวนิชย์. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน
สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษaphร่องค์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวัสดุศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชิดชัย สนั่นเสียง. (2537). การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตขั้นต่ำของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาประชารัฐศึกษา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล.

บงกช เทพจารี. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพล
เรือนทหารบก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ปั่นนฤมล แก้วเวชวงศ์. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ : ศึกษากรณีเรือนจำ
พิเศษกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รนิตา อั้นวงศ์. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมชาติราชวิถี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สาระสริญ เดชะบูรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิศวกรรมศาสตร์. อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสาขาวิชาลักษณะวาระดีกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชประสาщенศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครุภู่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อารีวรรณ เป้าเปลี่ยนทรัพย์. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรกำจัดน้ำเสีย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

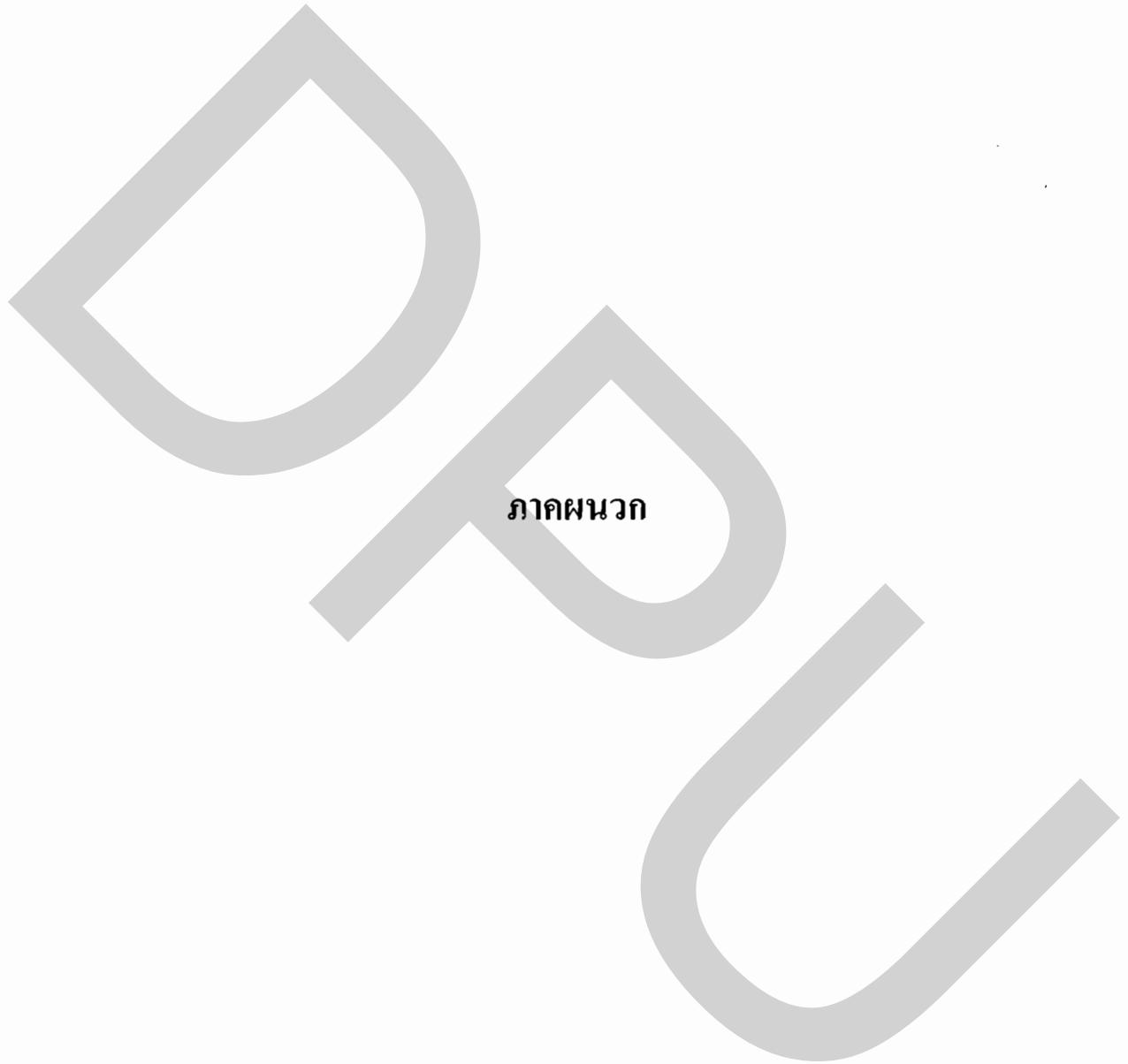
ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

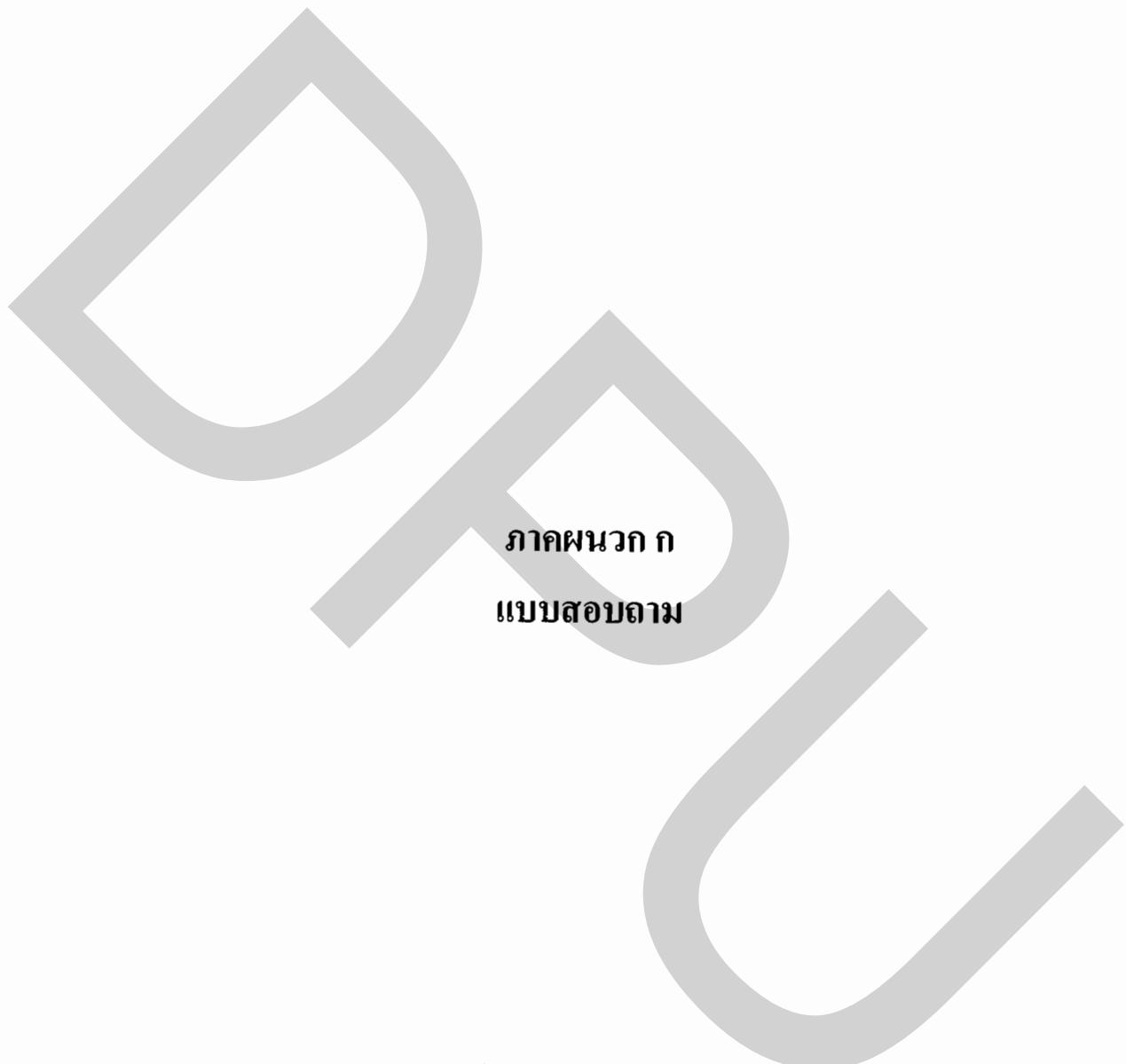
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought an Action*. New Jersey: Printece Hall.
- Delamotte, Y & Takesawa, S.I. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Hellriegel, D & J.W.Slocum. (2004). *Organization Behavior* (10 th ed.). Canada Thomsom.
- Huse & Cumming. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.

ARTICLES

- Cambell. (1972). "A. Aspirations, Satisfaction and fulfillment, in A.Cambell and P.E. Converse (eds.). New York: Russell Sage Foundation." **The Human Meaning of Social Change.** p.51
- Davis, L.E. (1977, July – August). "Essential Quality of Working Life: Development in The United States." **International Labour Review.** 116. pp.53 - 65.
- Flanagan. (1982, February). "J.C.W measurement of Quality of Life: Current State of the Art." **Arch Phys Med Rehabill, XXXXXX III.** pp.17-20.
- Liu. (1975, January). "B-C. Quality of Life: Concept, Measure and Result." **The American Journal of Economics and Sociology.** 34. p.12.
- Patrick, D. & Erickson, P. (1988). "Assessment Health Related Quality of Life for Clinical Decision making in S. Walker and R.Rosser (ed.). Lancaster MTP Press." **Quality of Life Assessment and Application.** pp. 9-49.
- Walton, R.E. (1974). "Quality of Working life: What is it?." **Sloan management Review,** 15. pp.12-16.



ภาคพนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ”

ผู้วิจัย นายศุภชัย ใบมะลิ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เอก การจัดการโครงการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ
2. เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ
3. คำตอบของท่านถือเป็นความลับ
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ข้อละเพียงคำตอบเดียวหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 25 – 30 ปี

3. 31 – 35 ปี

4. 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี
2. ปริญญาโท
3. ปริญญาเอก

4. ปัจจุบันท่านมีรายได้.(บาท)

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท
2. 15,000 – 20,000 บาท
3. มากกว่า 20,001 บาท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน.(ปี)

1. 1 – 3 ปี
2. 4 – 6 ปี
3. 6 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพสมรส

1. โสด
2. สมรส
3. หม้าย (หม้ายจากการหย่าร้างหรือคู่สมรสเสียชีวิต)

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ
กรมสอบสวนคดีพิเศษ**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อย่างไร แล้วกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพียงช่องละ 1 ช่อง และกรุณาตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกช่อง

- | | |
|---|-------------------------------|
| 5 | หมายถึงท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึงท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึงท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึงท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึงท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
3. เมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรืองานพิเศษ อื่น ๆ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
4. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการ เช่น เงินค่าครองชีพ สวัสดิการกู้ยืมเงิน ที่เหมาะสม					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ					
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานที่กำหนด					
7. องค์กรของท่านมีการบำรุงรักษาสุขอนุกรรมน์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อยู่สม่ำเสมอ					

8. องค์การของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ มีความเหมาะสมในการใช้งานและพอเพียง					
	ระดับความคิดเห็น				
คุณภาพชีวิตรการทำงาน	5	4	3	2	1
9. ลักษณะอาคารสถานที่ทำงานทำให้ท่านมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการทำงาน					
10. องค์การมีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายอย่างเพียงพอเหมาะสม					
11. องค์การมีวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันการเสี่ยงอันตรายอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน					
12. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้					
13. ท่านได้รับการพิจารณาความคึกความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม					
14. ท่านได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่					
15. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					
16. หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม					
17. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเป็นไปตามลำดับตามที่คาดหวังไว้					
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
18. หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมดุจงาน การศึกษาต่อ และเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน					

19. ท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ฯ ได้รับ อนุญาตในปัจจุบัน						
20. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรือ อุปสรรคในการทำงาน						
21. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานใน หน่วยงานของท่าน						
คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1	
22. หน่วยงานของท่าน มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ ท่านสามารถศึกษาได้						
23. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อมี เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน						
24. ใน การปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน มีอภิบัติและประเมินผล						
25. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดเห็นที่มี ประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร						
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน						
26. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมี ความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี						
27. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีโอกาส แสดงความคิดเห็น						
28. เมื่อมีการขัดแย้งหรือมีปัญหาในการทำงาน ข้าราชการใน หน่วยงานของท่านทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ที่เป็น ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและมีการประชุมร่วมกัน						
29. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ ข้าราชการได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน						
30. ท่านสามารถปรึกษากับผู้บัญชาติส่วนตัว ก้าวไปเพื่อร่วมงานได้						
ประชาธิรัฐไทยในองค์กร						

31. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก					
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจในการปฏิบัติงาน					
33. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น			
	5	4	3	2	1
34. ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเคารพ สิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน					
35. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อหน่วยงานใน การปฏิบัติงานของท่าน					
36. ท่านมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ					
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว					
37. การทำงานของท่านในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคใน การดำเนินชีวิตของครอบครัว					
38. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม					
39. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ					
40. ท่านมีความรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
41. หน่วยงานของท่านไม่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานใน วันหยุดราชการ					
42. แม้นอกเวลางานท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่ ต้องรับผิดชอบ					
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
43. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือสังคมภายนอกในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะ ประโยชน์					

44. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของ หน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก					
45. ท่านให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					
46. ข้าราชการทุกระดับมีจิตสำนึกรักในการทำงานเพื่อ ประโยชน์สาธารณะ					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ
ระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ อื่นๆ

.....



ภาคผนวก ๖
การหาความเชื่อมั่น

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**Reliability Coefficients**

N of Cases = 30.0

N of Items = 46

Alpha = .8873

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**Reliability Coefficients**

N of Cases = 86.0

N of Items = 46

Alpha = .9122

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

วันเดือนปีเกิด

สถานที่เกิด

สถานที่ทำงาน

การศึกษา

พ.ศ. 2552

นายศุภชัย ใบมะดิ

15 ธันวาคม 2529

โรงพยาบาลชีรະ กรุงเทพมหานคร

กรมสอบสวนคดีพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม