



คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา : กองทะเบียนประวัติอาชญากร

ร้อยตำรวจโทหญิง ปัญชลี อ้นเนตร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2553



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา กองทะเบียน
ประวัติอาชญากร

เสนอโดย ร.ต.ท.หญิงปัญชลี อ้นเนตร

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการโครงการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ สุจิตต์ นิมิตกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(อาจารย์ สุจิตต์ นิมิตกุล)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

553.3626


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตรน้อมรัตน์)

วันที่ 30เดือนปี.ศ. 2553

เลขทะเบียน.....	0210760
วันลงทะเบียน.....1.0.ศ.ศ. 2553.....	
เลขเรียกหนังสือ.....	363.22
	ป 5 2 3 ค
	[๑๕๕๒]

หัวข้อสารนิพนธ์ : คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา : กองทะเบียน
ประวัติอาชญากร
ชื่อผู้เขียน : ร้อยตำรวจโทหญิง ปัญชลี อันเนตร
อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์สุจิต นิมิตกุล
สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์ (วิชาเอก การจัดการ โครงการ)
ปีการศึกษา : 2552

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 8 ด้าน และศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา) รายได้ และลักษณะที่อยู่อาศัย มีรูปแบบการศึกษาจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำนวน 154 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และลักษณะที่อยู่อาศัย ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ กองทะเบียนประวัติอาชญากร ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานในทุกระดับชั้นยศ โดยควรมีการจัดงานสังสรรค์ในวาระต่างๆ ให้ข้าราชการทุกคน หรืออาจจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน ควรมีการประกาศยกย่องข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานตามผลงานที่ผ่านมาตามความเหมาะสม เพื่อขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์สุดจิต นิมิตกุล ที่ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และตลอดจนให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่มีคุณค่าในการจัดทำรายงานวิจัย ทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำในการเรียนการสอนในวิชาต่างๆ ด้วยดีตลอดมา และ กองทะเบียนประวัติอาชญากร ที่ให้การสนับสนุนผู้ศึกษา รวมทั้งข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งถือว่ามีความค่าอย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้ และที่สำคัญยิ่ง

ความสำเร็จและความภูมิใจอันเกิดจากสารนิพนธ์นี้ เป็นผลจากพลังใจที่ได้รับจาก ครอบครัวอันเป็นที่รัก คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้องทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจ รวมทั้งผู้ที่อยู่เบื้องหลังช่วยเหลือในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนบรรลุผลสำเร็จตามความตั้งใจ

ร้อยตำรวจโทหญิง ปัญชลี อันเนตร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	14
2.4 ข้อมูลพื้นฐานของกองทะเบียนประวัติอาชญากร.....	25
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3. วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	39
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	39
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.4 การทดสอบเครื่องมือวัด.....	41
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิต.....	59
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	75
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	76
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	84
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	93



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำแนกตามเพศ.....	45
4.2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำแนกตามอายุ.....	45
4.3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	46
4.4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำแนกตามอายุราชการ.....	47
4.5 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
4.6 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำแนกตามรายได้	48
4.7 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย.....	48
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ จำแนกตามด้านรวมทั้ง 8 ด้าน.....	49
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ จำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	50
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	51
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน.....	66
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุราชการ.....	67
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับรายได้.....	70
4.25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามระดับรายได้แตกต่างกัน.....	72
4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม สังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย.....	73
4.27 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	75

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความหมายของปัญหา

ปัจจุบันนี้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีแนวคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าคุณภาพของผลผลิต และบริการ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กร ต้องให้ความสนใจไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่น ๆ เพราะถ้าบุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพตามไปด้วย บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลากรจะเกิดความสุข และตั้งใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารอีกด้วย เพราะเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคือ การทำให้คนในสังคมกินดีอยู่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีโรคภัยเบียดเบียน แต่การที่คนในสังคมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยเช่นกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดในการทำงานที่ผสมผสานระหว่างชีวิตและงานอย่างกลมกลืนโดยคำนึงถึงรูปการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานที่ดี รู้สึกพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข รวมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น ในองค์กรที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้งานในองค์กรนั้นๆ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพส่งผลให้การทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีชีวิตอย่างมีคุณค่า (Davis, 1977 : 3 อ้างถึงใน กัทธรริธา ผลงาม, 2542 : 2)

กองทะเบียนประวัติอาชญากร เป็นหน่วยงานกลางซึ่งจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรทั่วราชอาณาจักร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนงานสืบสวนสอบสวน และป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้กับสถานีตำรวจและหน่วยปราบปรามต่างๆ รวมทั้งตรวจสอบประวัติบุคคล การติดตามทรัพย์สิน และบุคคลที่สูญหาย เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ เป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยที่มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนของข้าราชการตำรวจทั้งหมด และจะเห็นได้ว่ามีหน้าที่รับผิดชอบมากมาย อีกทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ลุล่วง

ตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชน อีกทั้งรักษาภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องของความสุขริตยติธรรมให้ดำรงอยู่ในสังคมไทยสืบไป

หากมองถึงปัจจัยของการบริหารองค์กรของตำรวจ ยังมีปัจจัยอีกมากมายที่ยังขาดแคลน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างงบประมาณกับจำนวนของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นทางด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งไม่เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน ในด้านคุณภาพของบุคลากรและความสอดคล้องระหว่างความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คือการทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน การทำงานเป็นไปอย่างทุ่มเทพลังสมองและจิตใจ มุ่งผลถึงประชาชนและสังคมโดยแท้จริง เพื่อให้การพัฒนาประเทศบรรลุตามเป้าหมาย ทัดเทียมกับต่างประเทศในโลกโลกาภิวัตน์นี้ ซึ่งข้าราชการตำรวจคือหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจ จึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา) รายได้ และลักษณะที่อยู่อาศัย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์(เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา) ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน
- 1.3.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
- 1.3.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ด้านกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของ กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 270 นาย (ที่มา : งานกำลังพล กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2552)

1.4.2 ด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของ กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 161 นาย โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยด้วยการใช้สูตร ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane)

1.4.3 ด้านเนื้อหา ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใน 8 ด้านคือ

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
- 8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้ และลักษณะที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.4.4 ด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัย 3 เดือน (เดือน พฤศจิกายน 2552 ถึง มกราคม 2553)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ซึ่งได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ สังกัด กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5.2 ระดับรายได้ หมายถึง จำนวนของรายรับทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าครองชีพ และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในแต่ละเดือน

1.5.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่มีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง ความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมของบุคคล ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความรักและอยากที่จะทำงานนั้น ๆ ก่อให้เกิดผลบวกกับตนเอง สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ Richard E. Walton ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน

1.5.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่จำเป็นตามมาตรฐานความจำเป็นทางสังคม และค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานที่ทำอยู่ โดยการเปรียบเทียบจากค่าตอบแทนจากตำแหน่งงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.5.3.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ในการทำงานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากสิ่งรบกวน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการปฏิบัติงานด้วย

1.5.3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคคลในองค์กรมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง และลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กร

1.5.3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามารถพัฒนาความรู้ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องด้วยตนเอง ได้รับรู้ข้อมูลหรือกระบวนการในการทำงานทั้งหมดและข้อมูลย้อนหลังถึงผลการทำงานที่ผ่านมาของตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานภายในองค์กร

1.5.3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ สามารถร่วมมือกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสรรค์งานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5.3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมและเคารพความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น ๆ มีสิทธิและความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในสิ่งที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง

1.5.3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง ความสมดุลหรือสัดส่วนที่พอดีระหว่างเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ เวลากับครอบครัว

1.5.3.8 ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านของการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.6.2 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.6.3 ทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.6.4 ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสังกัด กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ศึกษาได้ประมวลแนวคิดทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ในการศึกษา และนำไปประยุกต์ในการสร้างกรอบแนวคิดใน การศึกษา ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐานของกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการพยายามศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้มาก ซึ่งมีการให้ ความหมายต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

Troost & Altman (1972 : 81 อ้างถึงใน ถวัลย์ บุญภักดี, 2548 : 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่ใช้ในทางเปรียบเทียบ (Relative Term) ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน และ เปลี่ยนแปลงไปตามตลอดเวลา โดยมีนักวิทยาศาสตร์ได้พยายามให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตของเราจะ มากหรือน้อยขึ้นกับผลคูณของขนาดประชากร (Population Size) กับความมั่งคั่ง (Affluence) ถ้าผล คูณมีค่ามาก คุณภาพชีวิตจะน้อย ตรงข้าม ถ้าผลคูณมีค่าน้อย คุณภาพชีวิตจะสูงขึ้น

Sharma (1975 : 109-131 อ้างถึงในถวัลย์ บุญภักดี, 2548 : 6) เสนอความคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน (Complex) เพราะคุณภาพชีวิต หมายถึงความพอใจอันเกิด จากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจและสังคม ทั้งในระดับจุลภาค (Micro Level) และมหภาค (Macro Level) โดยมีองค์ประกอบ 2 ประเภทคือ

Guest (1979 : 76 อ้างถึงใน ชลาธิป ทรัพย์มณี, 2539 : 6) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Delamotte and Takezawa (1979 : 2-3 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร, 2540 : 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อคนงาน ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องของความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบได้เท่ากับการทำงานของมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน

Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน จูติพร หงษา, 2549 : 9) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมี ความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่สืบด้วย

Merton (1977 : 55 อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544 : 7) ได้ให้นิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าเป็นเรื่องเดิม ๆ ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงเรื่อยมา และเป็นที่สนใจของนักวิชาการ นักทฤษฎี นักสังคมศาสตร์ คนงาน และนายจ้างมาช้านานซึ่งคำนี้เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และ การได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Skrovan (1982 : 132 อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ “เป้าหมายในการพัฒนาองค์กร หรือเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาจากอีกด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ

ระบบที่ไม่ดี	ระบบที่ดี
ภาวะผู้นำที่แย่	ภาวะผู้นำที่ดี
ขาดความร่วมมือกัน	มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน
ลักษณะเผด็จการ	ลักษณะการมีส่วนร่วม
ระบบการให้ค่าตอบแทนไม่ดี	มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์
ขาดจุดสนใจร่วมกัน	การทำงานเป็นทีม
ระบบการสื่อสาร ไม่ดี	ระบบการสื่อสารที่ดี
ไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์	มีความจริงใจ
การจัดการองค์กรไม่ดี	มีความภูมิใจในความสำเร็จ

โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่มีอยู่ในโรงงาน และที่อยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

Dubrin (1984 อ้างถึงใน จูติพร หงษา, 2549 : 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร ในสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น ๆ

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน จูติพร หงษา, 2549 : 10) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

✓ Davis, (1977 : 53 อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2547 : 38) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Naddler & Lawer (1983 : 20-30 อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2547 : 38) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน งาน และองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติ และมีต่อประสิทธิผลขององค์กร และแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในองค์กร

Aldag & Stearns, (1987 : 327 อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2547 : 39) ได้แสดงทัศนะไว้หลายอย่างเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้ความสนใจอยู่ 2 ความหมาย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

Certs (1989 : 609 อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2547 : 39) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

Holt (1990 :254 อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2547 : 39) ให้ทัศนะไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ แนวความคิดที่จะทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติในสภาพแวดล้อมซึ่งผู้ปฏิบัติได้รับการสนใจ และมีความพอใจในงานที่ตนทำ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 : 20-30 อ้างถึงใน อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542 : 23) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับคนแต่ละคนที่พึงพอใจต่อหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนในความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็ในแง่ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น
4. การก้าวหน้า และการพัฒนา เป็นผลที่ได้จากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากการงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ส่วนที่กล่าวมาแล้วยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีความเป็นคน คนทุกคนย่อมต้องการจะได้รับการปฏิบัติต่อตนเองอย่างสมเกียรติ ศักดิ์ศรีความเป็นคนทุกสภาพการณ์

ติน ปรัชญพฤทธิ (2538 : 334 อ้างถึงใน อรทัย วงศ์ภักดี, 2549 : 9) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถอนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และ บังอร โสฬส (2538 : 71) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าคุณภาพชีวิตนั้นเป็นเป้าหมายหนึ่งของการทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกเหนือไปจากการพัฒนาบุคคลเพียงเพื่อให้เป็นคนดีและคนเก่งเท่านั้น

เมื่อพิจารณาความหมายของแต่ละคำของ คำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (กนกพร แจ่มสมบุรณ์, 2539 : 11-12) มีความหมายดังนี้.-

คำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ความเป็นเลิศ ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือ สังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลของการกระทำ หรือผลของการประกอบการที่เกิดผลดีเลิศซึ่งเป็น ความรู้สึกในความเป็นเลิศในแต่ละคน จะรู้สึกถึงความเป็นเลิศที่ต่างกัน

คำว่า “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่

คำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ต้องทำ

ดังนั้น คำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” จึงหมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศ หรือมี ความสุข จากสภาพที่ตนมีอยู่ เป็นอยู่ ใ้รับอยู่ขณะปฏิบัติงาน

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548 : 40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จิตพร หงษา (2549) สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกและความต้องการของ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมีจุดเน้นที่การเพิ่มความพึงพอใจในการ ทำงาน การให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตยใน องค์กร ทั้งนี้ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและ พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกองค์กรให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร นั่นเอง

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้สึกนึกคิด ทำที่ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะส่งผลให้บุคคลมี ความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความรักและอยากที่จะทำงานนั้น ๆ ก่อให้เกิดผลบวกกับตนเอง เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ และการคำนึงถึงความต้องการของสังคมเป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิต และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังกล่าวไว้ข้างต้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

Richard E. Walton (1973 : อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544 : 20-23) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวทางความเป็นบุคคล และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงาน และการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) การทำงานของมนุษย์นั้นส่วนหนึ่งมุ่งเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อความอยู่รอด และเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอดซึ่งต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป โดยมนุษย์มักจะเปรียบเทียบรายได้ของตนกับของผู้อื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันอีกด้วย

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy) ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งยังเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงด้านประโยชน์ ความสะดวกสบาย ความสวยงาม โดยมีการกำหนดมาตรฐานและวิธีการเกี่ยวกับความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพในการทำงานอย่างชัดเจน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) คืองานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เพื่อศึกษางานแขนงต่าง ๆ มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (development of human capacities) คือโอกาสในการพัฒนา และโอกาสในการใช้ทักษะในการทำงานของบุคคลให้บุคคลได้สามารถเรียนรู้ ศึกษา อบรม และนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ มีความเชื่อมั่น มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุ่ล่งไปได้ด้วยดี เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพมากขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากสังคมรอบข้าง ทำให้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่ามีความสามารถที่จะ

ปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ สามารถร่วมมือกันทำงานทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่มและองค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากอคติและการแก่งแย่ง การแบ่งชั้นวรรณะแบ่งพรรคแบ่งพวก จากคำกล่าวของ ดร.แอ็ดเลอร์ที่ว่า “บุคคลใดที่ละเว้นการเอาใจใส่ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ไม่เพียงแต่เขาจะดำรงชีวิตอยู่โดยปราศจากความราบรื่น หากเขาจะเป็นมนุษย์ที่มีอันตรายอย่างใหญ่หลวงแก่ผู้อื่นด้วย มนุษย์เหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ห่างไกลจากความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองในประการทั้งปวง” (อเนก สาตราวุธ, 2543:70) คำกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองในงาน จะเกิดขึ้นก็ด้วยการเอาใจใส่ต่อเพื่อนมนุษย์ซึ่งบุคคลที่ใกล้ชิดกับเราที่สุดในการทำงานก็คือเพื่อนร่วมงานนั่นเอง

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือการยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน ได้แก่การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของแต่ละคน มีความเสมอภาค มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมเคารพในความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่นๆ มีอิสระในการพูดและโต้แย้งในสิ่งที่เห็นว่าเป็นถูกต้อง มีการวางมาตรฐานขององค์กรในการให้สิทธิแก่พนักงานที่จะปกป้องสิทธิของตนเองหรือเรียกร้องสิทธิของตนในกรณีที่ถูกล่วงละเมิดหรือถูกละเลย ประชาธิปไตยในองค์กรในแต่ละหน่วยย่อมขึ้นกับผู้บริหารหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ ที่จะให้ความสำคัญหรือว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (total life space) คือการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว คือการจัดสรรบทบาทในแต่ละด้านมิให้ด้านใดด้านหนึ่งต้องประสบความล้มเหลวหรือเกิดปัญหา เช่น เวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับสังคมหรือเพื่อนฝูง เป็นต้น การจะต้องโยกย้ายงานบ่อย ๆ บางครั้งก็ทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัว และปัญหาครอบครัวตามมาได้แม้ว่าชีวิตของคนเราส่วนใหญ่จะหมดไปกับการทำงานอย่างน้อย ๆ ก็ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือบางคนอาจจะมากกว่านั้น การแบ่งแยกเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนนอกจากการทำงานจึงนับว่ามีความสำคัญ การใช้เวลากับสิ่งที่ตนเองรักและชอบ เช่น ครอบครัว การออกกำลังกาย เล่นกีฬา จนกระทั่งการพักผ่อนหลับนอนเมื่ออ่อนล้า ก็เป็นการกระตุ้นให้ร่างกายเกิดความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตในวันต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (social relevance) คือกิจกรรมที่บุคคลได้กระทำนั้นมีลักษณะที่ส่งผลต่อสังคมไม่ว่าในแง่บวกหรือแง่ลบ ทำให้บุคคลได้รับรู้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีกิจกรรมที่ออกมาในรูปของผลผลิตการระบายของเสียหรือการมีส่วนร่วมทางสังคม การเมือง หากกิจกรรมนั้นส่งผลต่อสังคมในแง่บวก ก็จะทำให้ผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้นรู้สึกภูมิใจ และเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพที่ตนทำอยู่ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี แต่หากกิจกรรมนั้นส่งผลในทางลบ ก็จะทำให้ผู้ที่อยู่ในองค์กรรู้สึกลดคุณค่าของงานและอาชีพของตนลง

Skrovan (1983 : 1-6 อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544 : 19) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. ศักดิ์ศรี (Dignity) คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. การทำงาน (Daily Practice) โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์การนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องยังผลงานในระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์การ ควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Delamotte and Takezawa (อ้างถึงใน ชนิดดา เพ็ชรประยูร, 2545) ได้สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 5 ด้านดังนี้

1. Traditional Goals เป้าหมายดั้งเดิม หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไป ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ งานอันตราย งานสำหรับคนงานหญิงและเด็ก การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ ฯลฯ อันเป็นระดับพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานให้ดีขึ้น

2. Fair Treatment at Work ความยุติธรรมในการทำงาน หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของคนงานที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงานทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มคนงานในสังคม

3. Influence of Decisions การส่งเสริมการตัดสินใจ หมายถึง การส่งเสริมให้การการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน โดยการได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนงาน

4. Challenge of Work Content ความท้าทายของงาน หมายถึง เป็นการส่งเสริมให้คนงานมี โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย เช่น ให้ คนงานมีอิสระที่จะคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเองเป็นต้น

5. Work Life ชีวิตการทำงาน หมายถึง วงจรชีวิตในการทำงาน เป็นอีกมิติหนึ่งของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงานให้มีการผสมกลมกลืน กล่าวคือ การทำงานของคนงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ ครอบครัวและสังคมของคนงานด้วยกัน ด้วยเหตุนี้ ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสาย อาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

Davis and Newstrom (1977 อ้างถึงใน จูดีพร หงษา, 2548 : 19) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการ วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

Harri (1995 : 78 อ้างถึงใน อรทัย วงศ์ภักดี, 2549 : 15) ได้สรุปแนวคิดที่อธิบายถึง รายละเอียด 7 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อสิ่ง ต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกาย และจิตใจที่ดี และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ด้านแสง เสียง การระบายและถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ความสะอาด เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ และการจัดสถานที่ทำงาน

2. การได้รับการสนับสนุนที่ดีในการทำงาน เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากบุคคลต่างๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารทุกฝ่าย ญาติ และ ผู้เกี่ยวข้อง

3. ภาระงานที่เหมาะสม เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่ามีลักษณะงาน ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ได้แก่งานในความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การประชุม การนิเทศ และงานนอกเวลา

4. บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่า บุคคลที่ทำงานมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ไม่ขัดแย้งกัน หรือขัดแย้งกันน้อย ซึ่งการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งหมดนี้ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี งานก็จะมีประสิทธิภาพตามมา

5. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เป็นการรับรู้ว่าตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในที่ทำงาน ในตำแหน่งเดียวกัน และตำแหน่งที่ต่างกัน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการติดต่อประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในและนอกหน่วยงาน

6. ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือรับรู้ว่าจะงานแต่ละงาน ในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ตนเอง การประเมินความรู้สึกเครียดหรือไม่เครียดได้จากการประเมินค่าระดับความเครียดในการทำกิจกรรมการทำงาน ถ้า ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่โดยไม่เครียดถือว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดี

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าได้ใช้เวลาในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวมีความเหมาะสม ประเมินได้จากการ รับรู้ของผู้ปฏิบัติงานจากการใช้เวลาในการทำงานว่า มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสมดุล นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลากับชีวิตการทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม และผู้ปฏิบัติงานสามารถมีเวลากับชีวิตส่วนตัว แสดงถึงการมีความสุขกับการทำงาน ไม่ต้องการย้ายงาน รู้สึกว่างานไม่น่าเบื่อ และแสดงว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

Berstrin & Bernstein (1998 : 109 อ้างถึงใน อรรถชัย วงศ์ภักดิ์, 2549 : 16) ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหา และปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ (reasonable compensation and fringe benefits) รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานเป็นความแตกต่างที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งนำมาเพื่อลดความกดดัน ความเสี่ยงกับปัญหาทางการเงิน ถึงแม้ว่าบางสิ่งเงินไม่ใช่สิ่งที่จะต้องพิจารณาอันดับแรกในการจูงใจคนทั่วไป แต่ทุกคนส่วนใหญ่ก็ยังคงต้องคิดพิจารณาก่อนการใช้จ่ายอย่างเพียงพอ เช่น ทำให้สามารถมีชีวิตในการทำงานดีขึ้น

2. ความมั่นคงในงาน (job security) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับการมีค่าจ้างที่ดี ทำให้ชีวิตในการทำงานดี ลดความกดดันในชีวิตของงานที่ทำให้ไม่วิตกกังวลรวมไปถึงการวางแผนกำลังคนในอนาคต และรวมไปถึงการมีสมาชิกเพิ่มของครอบครัว

3. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน (a safe and healthful work environment) เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องและสำคัญ ความต้องการของหลาย ๆ โรงงาน ต้องการที่จะมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย เพราะว่าจะนำมาซึ่งความสำเร็จในงานที่ทำอีกทั้งจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญในด้านความปลอดภัย รวมไปถึงประเด็นทางด้านความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

4. การรับรองความสำเร็จจากงานที่ทำเพื่อนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือนและรวมไปถึงรางวัลอื่นๆ (recognition for achievement through promotion, pay, or other rewards) ซึ่งเป็นธรรมชาติของทุกองค์กรที่ต้องมีการจูงใจเพื่อให้พนักงานกระตือรือร้น เพื่อความสำเร็จ ซึ่งจะนำมาซึ่งตำแหน่งรายได้ และรางวัลของความสำเร็จอื่น ๆ

5. การบริหารจัดการความคับข้องใจในงานหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (due process in the settlement of grievances, separations, or other work-related problems) เป็นความวิตกกังวลอย่างหนึ่งของทุกระดับ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมซึ่งจะทำให้เกิดความคับข้องใจ เมื่อลูกจ้างร้องเรียนไปยังสหภาพแรงงาน พนักงานก็ได้รับการดูแลซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่จะช่วยได้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความคับข้องใจออกไป และรวมไปถึงปัญหาจากงานที่ทำด้วย

6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) แม้ว่าบางครั้งดูเหมือนว่าจะไม่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการก็ตาม หัวหน้างานสามารถที่จะพูดคุยกับลูกจ้างเพื่อให้มีการสนทนาโต้ตอบที่จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อนำมาซึ่งการควบคุมงานอย่างหนึ่ง อีกทั้งยังจะนำไปปรับปรุงและฝึกฝนตนเองที่จะเป็นผู้บริหารในอนาคต

7. มีความรับผิดชอบในงานบางอย่างมากกว่างานที่ตนเองกระทำอยู่ (some responsibility for an autonomy over the immediate work process) คำจำกัดความดังกล่าวนี้ เป็นการทำงานที่อยู่นอกเหนือจากงานที่ตนเองกระทำอยู่อย่างเดียว แต่มีส่วนร่วมในการวางแผน การลงมือทำ และการประเมินผลงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นการรวบรวมความคิดเพื่อการทำงานกันเป็นกลุ่มจะนำมาซึ่งการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานเป็นชิ้นเป็นอันมากขึ้น

8. ระบบการจัดการมีความยืดหยุ่น (flexible time arrangements) การเตรียมการในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน การมีเวลาในการเตรียมตัวในการทำงาน เน้นสิ่งสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน โครงการของคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยให้คุณภาพของงานดีขึ้นและคนปฏิบัติงานสบายขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างมีการทำงานโดยปกครองตนเองอย่างอิสระและมีความรอบคอบมากขึ้น

9. มีการให้การศึกษา อบรมและพัฒนาในอาชีพ (emphasis on education, training and career and career development) การศึกษาและการพัฒนาฝึกอบรม เป็นงานที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาคน

ตั้งแต่มีโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้ลูกจ้างได้รับโอกาสในการศึกษา การฝึกอบรม ทำให้เกิดคุณภาพของงานเพิ่มมากขึ้น และจะช่วยให้เข้าใจเทคโนโลยีสูงขึ้นด้วย

10. ใช้รูปแบบการบริหารงานที่ไม่มีขบวนการมากนัก (use of no bureaucratic form of work organization) จะเห็นได้ว่า การทำงานของระบบราชการจะมีขั้นตอนในการทำงานมาก การทำงานจะต้องใช้ระยะเวลาที่นานกว่างานนั้นจะประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคคลทั่วไปรู้สึกอึดอัดและได้รับความทรมาน รวมไปถึงศักยภาพในการทำงานทำให้งานมีประสิทธิภาพน้อยลง การลดขั้นตอนในการทำงานลงจะช่วยให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากขึ้น อีกทั้งจะช่วยให้บุคคลทั่วไปได้รับอิสระมากขึ้น และมีการควบคุมในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในงาน

11. คำนึงถึงสังคมรอบข้างในการทำงาน (consideration of social aspects of lie on the job) การอยู่ร่วมกันในสังคมการทำงานระหว่างลูกจ้าง หรือพนักงานทั่วไปกับระดับผู้จัดการต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในงานที่ตนทำอยู่ การมีสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงได้รวดเร็ว ถ้าขาดสัมพันธภาพที่ดีก็จะทำให้งานนั้นออกมาไม่ดี ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียในงานที่ทำอยู่

12. เปิดรับข้อมูลข่าวสาร และ รับข้อท้วงติงจากการทำงานของลูกจ้าง (open communication and adequate feedback to employees) การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการคาดหวังว่าจะออกมาดีตามวิธีการจัดการ การได้พูดคุยพบปะปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อท้วงติงจากคนรอบข้างจะทำให้นำมาซึ่งเป็นการพัฒนางานนั้นให้ดียิ่งขึ้น เพราะความแตกต่างทางด้านความคิดเห็นจะช่วยเป็นกระจกส่องเงา จะได้นำข้อผิดพลาดมาพัฒนางานที่ทำให้มีคุณภาพสูงขึ้น

13. รู้จักความต้องการในการแข่งขันอันเนื่องมาจากงาน ครอบครัว ชุมชน และการใช้เวลาว่างจากงานให้เกิดประโยชน์ (recognition of the competing demands of work, family, community, and leisure) เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ชีวิตในการทำงานดีขึ้น ผู้ทำงานจะต้องทำให้ทั้งสองอย่างเกิดความสมดุลซึ่งกันและกันทั้งงาน ครอบครัว ชุมชน และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

14. การออกแบบงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงาน (redesign of work such as job enrichment) การนำเอารูปแบบหรือโครงการต่าง ๆ ที่ได้จากคุณภาพชีวิตการทำงานมาประกอบและออกแบบงานเพื่อที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถเป็นไปได้ตามทิศทางที่มุ่งหวังไว้

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531 อ้างถึงใน สุทธิพร หงษา, 2548 : 19) กล่าวถึงเกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และการชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะและความรู้หลายด้านในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ทำหาย

4. ความมั่นคงและความเจริญงอกงาม พนักงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขา มากขึ้นกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลัง ได้งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า

5. การทำให้พนักงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมให้พนักงานเข้ากับคนอื่นๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจเหยียดกัน

6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

7. ชีวิตโดยส่วนรวมของพนักงานมีความสมดุลมีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง

8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

บุญแสง ชีระภากร (2533 อ้างถึงใน จิตติพร หงษา, 2548 : 20) ได้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากับเงิน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยังการให้แก่บุคคลในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปการมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูง ก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานทำกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้ความหมายในด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริต หรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มี การจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มี มาตรการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงก็จะเกิดความเฉื่อยในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่กระทำผิดร้ายแรง จึงแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรอง โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น ถ้าเราพิจารณาในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่จิตวิทยา ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ขึ้น เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ ถ้าสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้วจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบต่อตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงานทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลใน องค์กรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่

เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อกำหนดขององค์กรที่มีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงานและช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่กล่าวมาแล้วว่าจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับความเจริญเติบโต จึงจะสามารถจะเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ จัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่นกลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วค่อย ๆ นำเอา กิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานองค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น การบริหารงานที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และกลุ่มควบคุมคุณภาพ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการที่ต้องการส่งเสริมบุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดพนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิตซึ่งอาจมีระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือ เวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักประจำปี ตลอดจนวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำปี ถือว่าเป็นประโยชน์แก่สุขภาพจิตหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคล ที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2531 : อ้างถึงใน จูติพร หงษา, 2549 : 23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าใช้จ่ายและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน

13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากข้อมูลของกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น พบว่า ภารกิจหน้าที่ของกองทะเบียนประวัติอาชญากร ประกอบด้วย ประวัติการก่อตั้งกองทะเบียนประวัติอาชญากร ลักษณะงานด้านทะเบียนประวัติอาชญากร ภารกิจของกองทะเบียนประวัติอาชญากร และสายการบังคับบัญชา และหน้าที่ มีรายละเอียด ดังนี้

ประวัติการก่อตั้งกองทะเบียนประวัติอาชญากร

กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ (พระองค์เจ้ารพีพัฒนศักดิ์) เป็นผู้ให้กำเนิดการพิมพ์ลายนิ้วมือในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.2443 ขณะดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงยุติธรรมโดยได้ทรงนำเอาหลักวิชาพิมพ์ลายนิ้วมือตามระบบ Henry มาใช้ในการพิสูจน์ตัวบุคคลเป็นครั้งแรก และได้ก่อตั้งกองพิมพ์ลายนิ้วมือขึ้นในกองลหุโทษในปี พ.ศ.2444 ซึ่งจัดให้มีการพิมพ์ลายนิ้วมือของนักโทษที่จะพ้นโทษเก็บไว้เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการยืนยันตัวบุคคลว่าเคยกระทำผิดมาก่อน และใช้ในการเพิ่มโทษตามกฎหมายลักษณะอาญาที่ทรงตราขึ้นใหม่เพื่อให้ผู้กระทำผิดมีความหลบจำ และในปีเดียวกันนี้เองได้พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหาคดีอุกฉกรรจ์ส่งให้กองพิมพ์มือตรวจสอบประวัติ หลังจากนั้นนอกจากจะตรวจสอบประวัติของนักโทษ และ ผู้ต้องหาแล้วยังได้ทำการตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือของผู้สมัครเข้าเป็นตำรวจ เจ้าหน้าที่ศุลกากร และผู้ขออนุญาตขับรถอีกด้วย ซึ่งต่อมากองพิมพ์ลายนิ้วมือได้ยกฐานะเป็นกรมพิมพ์ลายนิ้วมือ จนกระทั่งปี พ.ศ.2452 กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ทรงลาออกจากตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงยุติธรรม กรมพิมพ์ลายนิ้วมือจึงได้มารวมกับกองลหุโทษอีกครั้ง และได้โอนมาสังกัดกระทรวงนครบาลเมื่อปี พ.ศ. 2455 จวบจนมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี พ.ศ. 2475 ได้มีการจัดโครงสร้างตำรวจขึ้นใหม่โดยเปลี่ยนชื่อจากกรมตำรวจภูธรเป็นกรมตำรวจ งานด้านวิทยาการตำรวจถูกจัดให้สังกัดกองตำรวจสันติบาล เมื่องานกองตำรวจสันติบาลมีภารกิจมากขึ้นในปี พ.ศ. 2484 จึงได้มีการปรับปรุงและขยายงานของกรมตำรวจโดยมีการจัดตั้งกองสอบสวนกลาง (ยกฐานะเป็นกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ปี พ.ศ. 2491) โดยแบ่งงานบางส่วนมาจากกองตำรวจสันติบาลซึ่งส่วนนี้รวมงานวิทยาการตำรวจอยู่ด้วย ต่อมากองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางได้มีการปรับปรุงหน่วยงานใหม่ และได้แยกงานด้านการพิสูจน์วัตถุพยานและการพิสูจน์ค้นคว้าตัวบุคคลออกจากกัน

เป็น 2 กองบังคับการคือ กองพิสูจน์หลักฐาน และกองทะเบียนประวัติอาชญากรขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ในระหว่าง พ.ศ.2500 - พ.ศ.2513 องค์การบริหารวิเทศกิจ สหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย (U.S.O.M.) ได้ให้ความช่วยเหลืองานวิทยาการตำรวจในด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยีทำให้การตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือเปลี่ยนจากระบบ Henry เป็นระบบ F.B.I. ตาม สหรัฐอเมริกา ซึ่งระบบ F.B.I. เป็นระบบที่พัฒนามาจากระบบ Henry และจากการช่วยเหลือในครั้งนี้ ทำให้เกิดงานด้านวิทยาการตำรวจในส่วนภูมิภาคขึ้น จนกระทั่ง ปี พ.ศ.2513 สหรัฐอเมริกาได้หยุดให้ความช่วยเหลืองานวิทยาการตำรวจทำให้การปรับปรุงวิทยาการในส่วนภูมิภาคได้หยุดชะงักลง จากการที่ลักษณะงานวิทยาการตำรวจอยู่อย่างกระจัดกระจาย โดยส่วนกลางมีกองพิสูจน์หลักฐาน และกองทะเบียนประวัติอาชญากรมีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และวิทยาการในส่วนภูมิภาคมีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจภูธร ทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานองค์กร ในปี พ.ศ.2535 จึงมีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2535 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานวิทยาการตำรวจเดิมทั้งหมดและกำหนดสายงานวิทยาการขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยโอนสายการบังคับบัญชาหน่วยวิทยาการส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาคไปขึ้นตรงให้มีเอกภาพในการบังคับบัญชาเดียวกัน และ มีการจัดตั้งเป็นสำนักงานวิทยาการขึ้น ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการขึ้นตรงกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กองบังคับการ ประกอบด้วย กองบังคับการอำนวยการ กองพิสูจน์หลักฐาน กองทะเบียนประวัติอาชญากร กองบังคับการวิทยาการภาค 1-4 หลังจากนั้นก็มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2548 ให้กองทะเบียนประวัติอาชญากรเป็นกองบังคับการที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยแบ่งส่วนราชการระดับกองบังคับการ 4 กองบังคับการดังนี้ กองตำรวจสื่อสาร กองทะเบียนประวัติอาชญากร ศูนย์ตรวจสอบและวิเคราะห์การกระทำผิดทางเทคโนโลยี และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง แต่ต่อมา ก็มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 ลง 7 กันยายน พ.ศ. 2552 ให้กองทะเบียนประวัติอาชญากรกลับไปสังกัด สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ โดยแบ่งส่วนราชการ (ก) กองบังคับการอำนวยการ (ข) กองพิสูจน์หลักฐานกลาง (ค) กองทะเบียนประวัติอาชญากร (ง) – (จ) ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 1 – 10 (ท) สถาบันฝึกอบรมและวิจัยการพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

ลักษณะงานด้านทะเบียนประวัติอาชญากร

สำหรับกองทะเบียนประวัติอาชญากร เป็นหน่วยงานเดียวภายในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านของบุคคล ซึ่งได้แก่ผู้ที่กระทำความผิดทางด้านคดีอาญา เช่น ผู้ต้องหา จำเลย นักโทษ บุคคลพ้นโทษ รวมทั้งบุคคลที่ซึ่งเป็นภัยต่อสังคม ผู้ร้ายที่ก่อคดีแล้วหลบหนีความผิด คนหายหรือคนพลัดหลงทาง และรวมถึงคนตายที่ไม่ทราบชื่อและประวัติส่วนบุคคล หน้าที่หลักของกองทะเบียนประวัติอาชญากรคือเก็บบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น แผ่นลายพิมพ์นิ้วมือ รูปถ่าย แผนประทุษกรรม ประวัติย่อ คำนิรूपพรรณสัณฐานของบุคคล หมายจับ นอกจากบุคคลแล้ว กองทะเบียนประวัติอาชญากรยังเก็บบันทึกประวัติของสิ่งของ เช่น ทรัพย์สินที่สูญหายหรือถูกประทุษร้าย ได้แก่ยานพาหนะ อาวุธปืนและทรัพย์สินอื่น ๆ โดยเก็บลักษณะในส่วนของรายละเอียดต่าง ๆ เช่น คำนิรूपพรรณ ชนิดวัตถุและหมายเลขทะเบียน เป็นต้น

กองทะเบียนประวัติอาชญากรเป็นหน่วยงานที่มีประโยชน์ และ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสืบสวนสอบสวนแก่พนักงานสอบสวน รวมทั้งการป้องกันและปราบปรามการเกิดอาชญากรรมภายในประเทศ รวมทั้งต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ในการปฏิบัติงาน คำว่า “ทะเบียน” “ประวัติ” และ “อาชญากร” จึงถือกำเนิดขึ้นเป็นกองทะเบียนประวัติอาชญากร โดยมีหน้าที่ในการเก็บบันทึกเรื่องราวและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปคดี โดยมีความหมายดังนี้

ทะเบียนประวัติ หมายถึงเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ข่าวดราวและความเป็นไปได้ของสถานที่หรือเหตุการณ์ เช่น ประวัติของสถานที่สำคัญต่างๆ ซึ่งเป็นการกล่าวถึงเรื่องราวและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เคยเกิดขึ้น หรือความเป็นไปได้ของสถานที่ต่างๆ รวมทั้งตัวบุคคล ซึ่งประวัติในการเก็บบันทึกข้อมูลนั้น จะเป็นการเก็บบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อที่จะได้ทราบเรื่องราวข่าวดราวและความเป็นไปได้ของบุคคลหรือสถานที่เกิดเหตุต่างๆ

คำว่า อาชญากร หมายความว่าตัวบุคคลผู้กระทำความผิด ส่วนอาชญากรรมหมายถึงการกระทำความผิด โดยความหมายของคำว่าอาชญากรรม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ อาชญากรรมทางด้านกฎหมายและอาชญากรรมทางด้านสังคม โดยอาชญากรรมทางด้านกฎหมายหมายถึงการกระทำความผิดใดๆ ก็ตามซึ่งกำหนดที่ใช้อยู่ขณะนั้น บัญญัติไว้ว่าเป็นการกระทำความผิดและมีการกำหนดบทลงโทษ เช่น การลักทรัพย์เป็นการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 334 เป็นต้น

ภารกิจของกองทะเบียนประวัติอาชญากร

1. ควบคุมบริหารงานและดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมประวัติอาชญากรและพิสูจน์ตัวบุคคลด้วยวิธีการตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือสืบนิ้ว แผนประทุษกรรม ภาพถ่าย คำนิรूपพรรณ ที่ส่วนราชการหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศส่งมาให้ดำเนินการตรวจสอบตามหน้าที่

2. เก็บข้อมูลตามระบบทำเป็นบัตรดัชนีชื่อ บัตรดัชนีอื่น ๆ บัตรสารบบลายพิมพ์นิ้วมือ แฟ้มประวัติบุคคล สารบบภาพถ่ายคนร้าย การสเก็ตภาพคนร้าย ฯลฯ
3. พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหา ศพ ผู้ขออนุญาตหรือผู้สมัครงานที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่น ไม่สามารถพิมพ์ลายนิ้วมือส่งมาตรวจสอบได้
4. สนับสนุนข้อมูลเบื้องต้นแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเพื่อการตรวจสอบประวัติผู้กระทำความผิด หรือผู้ต้องสงสัยโดยใช้ข้อมูลทางดัชนีชื่อ ลายพิมพ์นิ้วมือ แผนประทุษกรรม ภาพถ่าย ดำเนินรูปพรรณ รวมทั้งการสเก็ตภาพคนร้าย
5. เป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ต้องหา นักโทษหลบหนี คนหายพลัดหลง คนตายไม่ทราบชื่อ ทรัพย์สินหาย โดยออกประกาศส่งให้หน่วยราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกแห่งทั่วราชอาณาจักรเพื่อเป็นแนวทางในการสืบสวนจับกุมคนร้ายที่หลบหนี สืบหาคนหายพลัดหลง ญาติผู้ตายหรือทรัพย์สินที่สูญหาย
6. ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการทะเบียนประวัติอาชญากร และลายพิมพ์นิ้วมือแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือข้าราชการหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองทะเบียนประวัติอาชญากร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติอาชญากร
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บสารบบลายพิมพ์นิ้วมือผู้ต้องหาและบุคคล
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบประวัติการกระทำความผิดของผู้ต้องหาและบุคคล
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจสอบประวัติบุคคล เพื่อประกอบการเดินทางไปต่างประเทศ
- 5) ประสานงานด้านการทะเบียนประวัติอาชญากร การจัดเก็บสารบบลายพิมพ์นิ้วมือ และการตรวจสอบประวัติการกระทำความผิดของผู้ต้องหาและบุคคลกับหน่วยงานวิชาการตำรวจที่เกี่ยวข้อง
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจสอบประวัติบุคคล เพื่อประกอบการเดินทางไปต่างประเทศ
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น 1 งาน 7 ฝ่าย และ 1 กลุ่มงาน ดังนี้
 1. งานอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานคดีและวินัย งานนโยบายและแผนและงานยุทธศาสตร์ งานการเงินและงานบัญชี งานงบประมาณ งานส่งกำลังบำรุง งานสวัสดิการ งานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร งานศึกษาอบรม

งานบันทึก ตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจในสังกัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมิได้อยู่ในหน้าที่ของฝ่ายใดโดยเฉพาะ และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย

2. ฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบันทึก ตรวจสอบ จัดเก็บข้อมูลหมายจับ แผนประทุษกรรม ทรัพย์สินหาย รถหาย คนหาย ปลัดหลง คนตายไม่ทราบชื่อ บุคคลพ้นโทษที่ส่งมาจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยกเว้นตำรวจภูธรภาค 1-9 และศูนย์ปฏิบัติการตำรวจตระเวนชายแดนภาคใต้ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

3. ฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสเก็ชและประกอบภาพใบหน้าคนร้ายในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และหน่วยงานอื่นๆ ที่ร้องขอ งานถ่ายภาพผู้ต้องหาและจัดทำสารบบภาพถ่ายผู้ต้องหา รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

4. ฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 3 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการ ตรวจสอบประวัติการกระทำความผิดด้วยระบบชื่อ ชื่อสกุล รวมทั้งการบันทึกผลคดี การพิจารณาคดี แยกผลคดีที่อยู่ในข่ายต้องทำลายแผ่นพิมพ์ลายนิ้วมือ และบัญชีประวัติออกจากสารบบหรือฐานข้อมูล ประวัติอาชญากร รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

5. ฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 4 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการ เกี่ยวกับลายพิมพ์นิ้วมือผู้ต้องหา และศพที่ตายโดยผิดธรรมชาติ รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

6. ฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 5 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการ เกี่ยวกับลายพิมพ์นิ้วมือผู้ถูกคุมประพฤติ ผู้ต้องขัง ผู้ขออนุญาต ผู้สมัครเข้ารับราชการ และผู้สมัครงาน อื่นๆ รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

7. ฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 6 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำและ รับรองรายการประวัติการกระทำความผิด จัดเก็บสารบบแผ่นพิมพ์ลายนิ้วมือและเพิ่มประวัติการ กระทำความผิด คัดแยกแผ่นพิมพ์ลายนิ้วมือที่อยู่ในข่ายต้องทำลายออกจากระบบ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

8. ฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 7 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบ และเปรียบเทียบลายพิมพ์นิ้วมือด้วยระบบตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมืออัตโนมัติ บริหารจัดการฐานข้อมูล

ลายพิมพ์นิ้วมือ ควบคุมดูแลการทำงานและการบำรุงรักษาระบบตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมืออัตโนมัติ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

9. กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า พัฒนา วิเคราะห์ และออกแบบเกี่ยวกับชุดคำสั่งระบบงานคอมพิวเตอร์ และให้คำแนะนำ ปรึกษาตอบข้อหารือ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

✓ กาญจนนา แดงมาดี (2545) ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 234 นาย ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 96 นาย และ ข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 138 นาย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนประกอบกับการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ และกองบังคับการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จินตนา สมพงษ์ (2547) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี 3) เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในกองกำกับการอำนวยการ หน่วยปฏิบัติการพิเศษ และสถานีตำรวจภูธรทุกแห่ง ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 1,706 นาย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) ได้ 171 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย เกินครึ่งหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ครึ่งหนึ่งมีอายุต่ำกว่า 35 ปี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ สถานภาพสมรส การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เกือบครึ่งหนึ่งมีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 10 ปี ชัยยศพอ ๆ กัน โดยชั้นยศสิบตำรวจเอกมีมากที่สุด และครึ่งหนึ่งมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานป้องกันและปราบปรามมากที่สุด 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ที่อยู่ในระดับสูง มี 1 ด้าน คือด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างวิถีชีวิตกับงาน และระดับปานกลางค่อนข้างต่ำมี 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส และปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ปัญหาและอุปสรรค พบว่าด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับต่ำ คือ ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่าแม้จะทำงานเก่งก็สู้คนอื่นไม่ได้ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม คิดว่าระบบการพิจารณาบำเหน็จความชอบประจำปีของหน่วยไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม และต่ำสุดคือด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ข้าราชการตำรวจต้องอยู่อย่างหวาดระแวงและระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นมีอัตราเสี่ยงต่อชีวิตสูง

จิตพร หงษา (2549) ทำวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน" สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 290 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการอธิบายและพยากรณ์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test จากการวิเคราะห์สถิติความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ถวัลย์ บุญภักดี (2548) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน” ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 41-50 ปี สมรสแล้ว อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่เคยได้รับการอบรม เป็นเจ้าหน้าที่ อยู่ในสายงานธุรการ งานสืบสวน/งานสอบสวน งานจราจร งานป้องกันและปราบปราม จำนวนเท่ากัน และส่วนใหญ่มีบ้านพักของตนเอง 2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ 3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ระดับการศึกษา ชั้นยศ สายงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงาน 5. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ การได้รับการฝึกอบรม และที่อยู่อาศัย

นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตำรวจ” ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตำรวจ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสำนักงานจรตำรวจ มีรูปแบบการวิจัยโดยการศึกษามาตรฐานและการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตำรวจทั้งหมดจำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ค่าความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentages)

ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด (Max) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานได้แก่ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (t-test, F-test) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ
2. ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กร ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรดตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน ที่พักอาศัย และจำนวนบุคคลที่ต้องอุปการะแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในด้าน เพศ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
5. ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปรีชา ศรีรามพัคตร์ (2545) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา” การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ปีการศึกษา 2545 จำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 44 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง และปานกลางค่อนข้างน้อย
2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
4. คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
5. คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง
6. คุณภาพชีวิตด้านธรรมเนียมองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง
7. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มี

คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง 8. คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง

ภักดี ปริชานน (2546) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน” สถานีตำรวจภูธรอำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา” การศึกษามีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา จำนวน 138 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t - test และ F - test ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา 138 คน มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39 - 59 ปี ร้อยละ 64.5 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่สมรส รายได้ค่อนข้างต่ำ อายุราชการมากกว่า 10 ปีเป็นส่วนใหญ่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมการทำงาน อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และสถานที่ทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่พบว่าความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ลักษณะงาน อายุ อายุราชการ และสถานที่ทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่สภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่พบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วีรยุทธ กุระนาม (2547) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ” ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 122 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และ F - test ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36-45 ปี มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป

เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สมรสแล้ว มีบ้านพักอยู่ห่างจากสถานที่ทำงาน 4-6 กิโลเมตร และมีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5-6 คน 2) ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร 3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ตำแหน่งทางราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาจากบ้านมาสถานที่ทำงาน

เสวต แก้วไกรสร (2546) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน” ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ การศึกษารั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สถานีตำรวจภูธรอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 127 นาย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมี 4 ส่วนคือ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะอื่น ๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และ F - test ผลศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี สมรสแล้ว อายุราชการต่ำกว่าปริญญาตรี เคยได้รับการอบรม ชัยยศ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก อยู่ในสายงานป้องกันและปราบปราม พักอาศัยในบ้านพักของตนเอง 2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวมในระดับสูง 3) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาโดยรวม ในระดับปานกลาง 4) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง 5) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง 6) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ธรรมเนียมขององค์การ ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน 7) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ในด้านลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา การได้รับการฝึกอบรม ชัยยศ สายงานที่รับผิดชอบ และที่อยู่อาศัย

สุบัน โยทุม (2544) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการชั้นประทวน สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดเลย” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย (2) ศึกษาปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ ปัจจัย ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติราชการในปี 2544 จำนวน 316 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทุกตัว กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ Chi – square ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ ปัจจัยด้านครอบครัวที่เกี่ยวกับอาชีพคู่สมรส ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับ รายได้คู่สมรส ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับ รายได้คู่สมรส และความพอเพียงของรายได้ และปัจจัยด้านสังคม ที่เกี่ยวกับ ตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีงานทำหรือมีอาชีพเสริมให้กับคู่สมรส เพราะการมีงานทำหรือการมีอาชีพเสริมจะมาซึ่งรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต รวมทั้งจะส่งผลต่อความพอเพียงของรายได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ และจำเป็นกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นอย่างมาก

อรรณวุฒิ กิจคาม (2546) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน” ระดับสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนระดับสถานีตำรวจ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในระดับสถานีตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ทำการศึกษากลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนระดับสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียลและการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนระดับสถานีตำรวจ สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงาน ความถนัดและโอกาสพัฒนา ลักษณะงาน สัมพันธภาพทางสังคม ประโยชน์ทางสังคม ด้านการจัดการความเครียด ด้านภาวะสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้แก่ ระดับชั้นยศ สายงานการปฏิบัติหน้าที่ อัตราเงินเดือน อายุราชการ แหล่งเงินออม และกิจกรรมนันทนาการว่างงาน

อัจฉราพรรณ ลวดลาย (2547) ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน” สถานีตำรวจอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำนวน 109 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t - test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไป ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจอำเภอเมือง จังหวัดยโสธรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-50 ปี สถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ทำงานนานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้าน
ธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน

DRU



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จึงได้วางกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์
 - เพศ
 - อายุ
 - สถานภาพการสมรส
 - อาชวราชการ
 - ระดับการศึกษา
- 2) ระดับรายได้
- 3) ที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม

ผลของการศึกษา

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 270 นาย (ที่มา : งานกำลังพล กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 161 นาย โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยด้วยการใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนของประชากรในการวิจัย
	e	แทน	ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
	=		$\frac{270}{1+270(0.05)^2}$
	=		161.19

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sample) จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 161 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระดับรายได้ และลักษณะที่อยู่อาศัย

ตอนที่ 2 เป็นคำถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
8. ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถาม มีลักษณะของคำถามเป็นข้อความที่มีลักษณะในเชิงบวก และเชิงลบโดย

ลักษณะของแบบสอบถามเชิงบวกคือข้อที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 29 30 31 และ 32

ลักษณะของแบบสอบถามเชิงลบคือข้อที่ 11 27 และ 28

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้คือ

เกณฑ์การให้คะแนน โดยกำหนดจากคำตอบในข้อคำถามเชิงบวก ดังนี้

ตอบใช่ ได้คะแนน 3 คะแนน

ไม่แน่ใจ ได้คะแนน 2 คะแนน

ตอบไม่ใช่ ได้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน โดยกำหนดจากคำตอบในข้อคำถามเชิงลบ ดังนี้

ตอบใช่ ได้คะแนน 1 คะแนน

ไม่แน่ใจ ได้คะแนน 2 คะแนน

ตอบไม่ใช่ ได้คะแนน 3 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอนะเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทดสอบเครื่องมือวัด

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยการทดสอบก่อน (Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวน สังกัด กองทะเบียนประวัติอาชญากร เพื่อทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น(reliability) ของแบบสอบถาม เฉพาะแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า ทั้งใน ภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach. 1987 : 122 อ้างถึงใน รัญญาณี บุญมา, 2548 : 49) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha = .7728 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีการดังนี้

1. การแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 161 ชุด
2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไป จำนวน 161 ชุด โดยมีแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 154 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.65 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระดับรายได้ และที่อยู่อาศัย จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดทำข้อมูลเป็นหมวดหมู่ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages)
2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

4. สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดให้ที่ระดับ 0.05

สำหรับเกณฑ์การแปลผลในการหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม กำหนดการแปลผลระดับคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเกณฑ์ในการวัดออกเป็น 3 ระดับ ให้มีค่าของคะแนนเฉลี่ยเท่าๆ กัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการอธิบายระดับของตัวแปรต่างๆ ได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับตัวแปร
1.00 – 1.33	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.34 – 2.66	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2.67 – 3.00	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 154 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 154 ชุด โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ คือ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยวิธีการแจกแจงความถี่ หาจำนวนและหาค่าร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับรายได้และลักษณะที่อยู่อาศัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

N	แทน	จำนวนประชาชนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงข้อมูลแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงข้อมูลแบบเอฟ (F - Distribution)

SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยวิธีการแจกแจงความถี่ หาจำนวนและหาร้อยละ ประกอบด้วย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา) ระดับรายได้และลักษณะที่อยู่อาศัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	45	29.2
	หญิง	109	70.8
	รวม	154	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
อายุ 21 – 30 ปี	46	29.9
อายุ 31 – 40 ปี	85	55.2
อายุ 41 – 50 ปี	19	12.3
อายุมากกว่า 51 ปี	4	2.6
รวม	154	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือมีอายุ 21-30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และมีอายุมากกว่า 51 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	63	40.9
สมรส	83	53.9
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8	5.2
รวม	154	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุราชการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	90	58.5
11 – 20 ปี	50	32.5
21 – 30 ปี	7	4.5
31 ปีขึ้นไป	7	4.5
รวม	154	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีอายุราชการ 21-30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และมีอายุราชการ 30-40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	11.7
ปริญญาตรี	130	84.4
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.9
รวม	154	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับรายได้

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับรายได้		
5,000-10,000 บาท	39	25.3
10,001 – 15,000 บาท	73	47.4
15,001 – 20,000 บาท	35	22.7
มากกว่า 20,000 บาท	7	4.6
รวม	154	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีระดับรายได้ จำนวน 10,001-15,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือมีระดับรายได้ 5,000-10,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 มีระดับรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และระดับรายได้มากกว่า 20,001 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ที่พักอาศัย		
บ้านพักตัวเอง	30	19.5
บ้านญาติ	2	1.3
บ้านเช่า	41	26.6
บ้านพักสวัสดิการ	76	49.4
อื่นๆ	5	3.2
รวม	154	100.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย

พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นบ้านพักสวัสดิการ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือเป็นบ้านเช่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 มีที่อยู่อาศัยเป็นบ้านตัวเอง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 มีที่อยู่อาศัยเป็นลักษณะอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และมีที่อยู่อาศัยเป็นบ้านญาติ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านรวมทั้ง 8 ด้าน

รวมด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.32	.49	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.78	.58	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1.92	.45	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	1.73	.48	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	1.56	.41	ปานกลาง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	1.87	.74	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	1.88	.40	ปานกลาง
8. ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	1.87	.45	ปานกลาง
ภาพรวม	1.86	.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม

ด้านรวมทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86 (S.D. = .25)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 (S.D.= .49) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 (S.D.= .45) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 (S.D.= .40) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 (S.D.= .74) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 (S.D.= .45) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 (S.D.= .58) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56 (S.D.= .41) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการใช้จ่ายในครอบครัวตามมาตรฐานความจำเป็นพื้นฐานของสภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน	1.81	.85	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณและลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.35	.78	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากตำแหน่งงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	2.61	.73	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการเสี่ยงภัยในการทำงานของท่าน	2.53	.72	ปานกลาง
ภาพรวม	2.32	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามจำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 (S.D.= .49)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 3 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากตำแหน่งงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 (S.D.= .73) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการเสี่ยงภัยในการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 (S.D.= .72) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณและลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 (S.D.= .78) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่ 1 ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการใช้จ่ายในครอบครัวตามมาตรฐานความจำเป็นพื้นฐานของสภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 (S.D.= .85) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งรบกวน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.10	.88	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน
2. ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของท่าน	1.87	.85	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยใน การปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุ จากการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้น	1.53	.76	ปานกลาง
4. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่าง การปฏิบัติงาน	1.64	.78	ปานกลาง
ภาพรวม	1.78	.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านสภาพการ
ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 (S.D.=.58)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 1 สถานที่ทำงานของ
ท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งรบกวน และมีสิ่งอำนวยความสะดวก
ระดมในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 (S.D.=.88) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
รองลงมาคือข้อที่ 2 ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่
ส่งเสริมสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 (S.D.=.85) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 4 ใน
หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการ
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64 (S.D.=.78) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่ 3 ในหน่วยงานของ
ท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่
อาจจะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.53 (S.D.=.76) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ	1.88	.83	ปานกลาง
2. ท่านต้องใช้ความพยายามและความรู้ความสามารถจากหลายๆด้าน นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1.98	.85	ปานกลาง
3. ลักษณะงานของท่านมีโอกาสถูกสอบสวนทางวินัยได้มากกว่างานในสายงานอื่นๆ	2.10	.92	ปานกลาง
4. หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จะต้องมีกรตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงก่อนการพิจารณาลงโทษทุกครั้ง	1.72	.81	ปานกลาง
ภาพรวม	1.92	.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 (S.D. = .45)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 3 ลักษณะงานของท่านมีโอกาสถูกสอบสวนทางวินัยได้มากกว่างานในสายงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 (S.D.= .92) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือข้อที่ 2 ท่านต้องใช้ความพยายามและความรู้ความสามารถจากหลายๆด้าน นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 (S.D.= .85) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 1 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 (S.D.= .83) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่ 4 หากมีความ

ผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวนหาสาเหตุที่แท้จริง ก่อนการพิจารณาลงโทษทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 (S.D.=.81) ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ท่านมีโอกาที่จะพัฒนาตัวเองในด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่	1.90	.82	ปานกลาง
2. ท่านมักจะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างจากงานที่เคยปฏิบัติอยู่เสมอๆ ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน	1.82	.77	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยตนเอง	1.23	.50	ต่ำ
4. ท่านได้เป็นบุคคลหนึ่งของหน่วยงานที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2.00	.84	ปานกลาง
ภาพรวม	1.73	.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 (S.D.=.48)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 4 ท่านได้เป็นบุคคลหนึ่งของหน่วยงานที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 (S.D.=.84) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านมีโอกาที่จะพัฒนาตัวเองในด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 (S.D.=.82) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 2 ท่านมักจะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างจากงานที่เคยปฏิบัติอยู่เสมอๆ ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 (S.D.=.77) ซึ่งอยู่ใน

ระดับปานกลาง และข้อที่ 3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.23 (S.D.= .50) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้างจนทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้	1.25	.57	ต่ำ
2. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมักแนะนำวิธีการทำงานแก่ท่าน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1.74	.73	ปานกลาง
3. ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อบูรณาการงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	1.32	.50	ต่ำ
4. ท่านมีความรู้สึกเต็มใจและมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งเมื่อถูกร้องขอให้ช่วยเหลือในเรื่องของการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานของท่าน	1.93	.93	ปานกลาง
ภาพรวม	1.56	.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56 (S.D.= .41)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 4 ท่านมีความรู้สึกเต็มใจและมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งเมื่อถูกร้องขอให้ช่วยเหลือในเรื่องของการทำงานร่วมกันภายใน

หน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 (S.D.= .93) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือข้อที่ 2 ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมักแนะนำวิธีการทำงานแก่ท่าน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 (S.D.= .73) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 3 ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน ร่วมกันเพื่อบูรณาการงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.32 (S.D.= .50) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ และข้อที่ 1 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้างจนทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.25 (S.D.= .57) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับ และให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1.93	.93	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมและเคารพให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น	1.90	.90	ปานกลาง
3. ท่านมีสิทธิและความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในสิ่งที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง	1.89	.90	ปานกลาง
4. ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกับผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว โดยผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและพิจารณาแก้ไขตามความเหมาะสม	1.77	.72	ปานกลาง
ภาพรวม	1.87	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร จำแนกตามด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 (S.D.= .74)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 1 ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับ และให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 (S.D.= .93) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเท่าเทียมและเคารพให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 (S.D.= .90) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 3 ท่านมีสิทธิและความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในสิ่งที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 (S.D.= .90) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่ 4 ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกับผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว โดยผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและพิจารณาแก้ไขตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 (S.D.= .72) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาให้กับสังคมได้อย่างเหมาะสม	1.95	.92	ปานกลาง
2. ลักษณะงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว	1.75	.81	ปานกลาง
3. ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อมรอบตัวท่าน และ อยากเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมบางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน ย้ายหน่วยงาน หรือเดินทางไปท่องเที่ยวพักผ่อน	1.46	.68	ปานกลาง
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจในวันหยุดราชการบ่อยครั้ง	2.36	.84	ปานกลาง
ภาพรวม	1.88	.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 (S.D.= .40)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 4 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจในวันหยุดราชการบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 (S.D.= .84) ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือข้อที่ 1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาให้กับสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 (S.D.= .92) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 8 ลักษณะงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 (S.D.= .81) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่ 3 ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อมรอบตัวท่าน และ อยากเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมบางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน ย้ายหน่วยงาน หรือเดินทางไปท่องเที่ยวพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.46 (S.D.= .68) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ลักษณะงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น	2.31	.84	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ หรือสังคมภายนอกในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	1.72	.82	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่น่าพอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก	1.42	.73	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำรับผิดชอบในปัจจุบัน	2.05	.94	ปานกลาง
ภาพรวม	1.87	.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 (S.D.= .45)

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 1 ลักษณะงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาสังคมให้น่าอยู่ขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 (S.D.=.84) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือข้อที่ 4 ท่านมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจในงานที่ทำรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 (S.D.=.94) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ หรือสังคมภายนอกในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 (S.D.=0.79) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่น่าพอใจของหน่วยงานภายนอก หรือสังคมภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.42 (S.D.=.73) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

(1) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.19	.47	2.37	.49	-2.091	.038*
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.65	.55	1.83	.59	-1.757	.081
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1.96	.51	1.90	.43	.709	.479
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	1.60	.35	1.79	.52	-2.541	.012*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	1.62	.43	1.53	.41	1.294	.198
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	1.97	.75	1.82	.73	1.098	.274
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	1.83	.36	1.90	.41	-.991	.323
8. ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม	1.86	.36	1.87	.48	-.132	.895
ภาพรวม	1.83	.24	1.88	.25	-.922	.358

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เป็นเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศหญิง

(2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนก
ตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.777	3	.592	2.479	.063
	ภายในกลุ่ม	35.839	150	.239		
	รวม	37.616	153			
ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.430	3	.143	.411	.746
	ภายในกลุ่ม	52.329	150	.349		
	รวม	52.759	153			
ด้านก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.557	3	.186	.890	.448
	ภายในกลุ่ม	31.281	150	.209		
	รวม	31.838	153			
ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.339	3	1.113	5.039	.002*
	ภายในกลุ่ม	33.135	150	.221		
	รวม	36.474	153			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.443	3	.148	.841	.474
	ภายในกลุ่ม	26.314	150	.175		
	รวม	26.757	153			
ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.453	3	.151	.270	.847
	ภายในกลุ่ม	83.700	150	.558		
	รวม	84.153	153			
ด้านความสมดุลในชีวิต งานและ ชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	.822	3	.274	1.734	.162
	ภายในกลุ่ม	23.699	150	.158		
	รวม	24.521	153			

ตารางที่ 4.1.8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคำนึงถึงความ ต้องการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.790	3	.263	1.295	.278
	ภายในกลุ่ม	30.491	150	.203		
	รวม	31.281	153			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.154	3	5.135E	.795	.498
	ภายในกลุ่ม	9.684	150	-02		
	รวม	9.838	153	6.456E-0		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffe ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามอายุแตกต่างกัน

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		(1)	(2)	(3)	(4)
		1.54	1.86	1.63	1.62
20-30 ปี (1)	1.54	-	-0.3187*	-8.2666E-2	-7.6087E-02
			(.004)	(.937)	(.992)
31-40 ปี (2)	1.86	-	-	.2361	.2426
				(.237)	(.797)
41-40 ปี (3)	1.63	-	-	-	6.579E-03
					(1.000)
มากกว่า 51 ปี (4)	1.62	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน

(3) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.101	2	5.027E-02	.202	.817
	ภายในกลุ่ม	37.515	151	.248		
	รวม	37.616	153			
ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.335	2	.168	.483	.618
	ภายในกลุ่ม	52.423	151	.347		
	รวม	52.759	153			
ด้านก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.290	2	.145	.694	.501
	ภายในกลุ่ม	31.548	151	.209		
	รวม	31.838	153			
ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.968	2	.484	2.058	.131
	ภายในกลุ่ม	35.506	151	.235		
	รวม	36.474	153			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.349E-02	2	4.175E-02	.236	.790
	ภายในกลุ่ม	26.673	151	.177		
	รวม	26.757	153			
ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.468	2	.234	.423	.656
	ภายในกลุ่ม	83.684	151	.554		
	รวม	84.153	153			
ด้านความสมดุลในชีวิต งานและชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.060	2	.530	3.410	.036*
	ภายในกลุ่ม	23.461	151	.155		
	รวม	24.521	153			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคำนึงถึงความ ต้องการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.202	2	.101	.491	.613
	ภายในกลุ่ม	31.079	151	.206		
	รวม	31.281	153			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.131	2	6.551E-02	1.019	.363
	ภายในกลุ่ม	9.707	151	6.428E-02		
	รวม	9.838	153			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม
สถานภาพสมรส โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มี
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆนั้น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่
มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
แตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาได้
ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffe
ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	\bar{X}	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		1.83	1.88	2.21
โสด	1.83	-	-5.5221E-0 (.704)	-.3854* (.036)
สมรส	1.88	-	-	-.3302 (.081)
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	2.21	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสดกับข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

(4) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ
ราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.646	3	.549	2.287	.081
	ภายในกลุ่ม	35.970	150	.240		
	รวม	37.616	153			
ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.026	3	.342	.992	.398
	ภายในกลุ่ม	51.732	150	.345		
	รวม	52.759	153			
ด้านก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.945	3	.342	1.529	.209
	ภายในกลุ่ม	30.893	150	.345		
	รวม	31.838	153			
ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.039	3	.346	1.467	.226
	ภายในกลุ่ม	35.435	150	.236		
	รวม	36.474	153			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.164	3	.388	2.274	.082
	ภายในกลุ่ม	25.593	150	.171		
	รวม	26.757	153			
ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.905	3	.635	1.158	.328
	ภายในกลุ่ม	82.247	150	.548		
	รวม	84.153	153			
ด้านความสมดุลในชีวิต งานและชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	.232	3	.077	.477	.699
	ภายในกลุ่ม	24.289	150	.162		
	รวม	24.521	153			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคำนึงถึงความ ต้องการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.131	3	.377	1.875	.136
	ภายในกลุ่ม	30.150	150	.201		
	รวม	31.281	153			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.048	3	.016	.243	.866
	ภายในกลุ่ม	9.790	150	.065		
	รวม	9.838	153			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม
อายุราชการ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

(5) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.198	2	9.883E-02	.399	.672
	ภายในกลุ่ม	37.418	151	.248		
	รวม	37.616	153			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.124	2	.562	1.643	.197
	ภายในกลุ่ม	51.635	151	.342		
	รวม	52.759	153			
ด้านก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.457	2	.228	1.099	.336
	ภายในกลุ่ม	31.381	151	.208		
	รวม	31.838	153			
ด้านโอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.599E-02	2	1.800E-02	.075	.928
	ภายในกลุ่ม	36.438	151	.241		
	รวม	36.474	153			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.656	2	.328	1.899	.153
	ภายในกลุ่ม	26.100	151	.173		
	รวม	26.757	153			
ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.133	2	1.067	1.964	.144
	ภายในกลุ่ม	82.019	151	.543		
	รวม	84.153	153			
ด้านความสมดุลใน ชีวิตงานและ ชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	.587	2	.293	1.850	.161
	ภายในกลุ่ม	23.935	151	.159		
	รวม	24.521	153			
ด้านการคำนึงถึงความ ต้องการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.204	2	.602	3.022	.052
	ภายในกลุ่ม	30.077	151	.199		
	รวม	31.281	153			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.132	2	6.621E-02	1.030	.359
	ภายในกลุ่ม	9.706	151	6.428E-02		
	รวม	9.838	153			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.589	3	.530	2.206	.090
	ภายในกลุ่ม	36.026	150	.240		
	รวม	37.616	153			
ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.150	3	.383	1.114	.345
	ภายในกลุ่ม	51.609	150	.344		
	รวม	52.759	153			
ด้านก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.225	3	.408	2.001	.116
	ภายในกลุ่ม	30.613	150	.204		
	รวม	31.838	153			
ด้านโอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.254	3	1.085	4.897	.003*
	ภายในกลุ่ม	33.220	150	.221		
	รวม	36.474	153			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.730	3	.243	1.403	.244
	ภายในกลุ่ม	26.027	150	.174		
	รวม	26.757	153			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประชาธิปไตยใน องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.011	3	.670	1.224	.303
	ภายในกลุ่ม	82.141	150	.548		
	รวม	84.153	153			
ด้านความสมดุลใน ชีวิตงานและ ชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	.917	3	.306	1.943	.125
	ภายในกลุ่ม	23.604	150	.157		
	รวม	24.521	153			
ด้านการคำนึงถึงความ ต้องการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.288	3	9.585E-02	.464	.708
	ภายในกลุ่ม	30.993	150	.207		
	รวม	31.281	153			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.209	3	6.970E-02	1.086	.357
	ภายในกลุ่ม	9.629	150	6.419E-02		
	รวม	9.838	153			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม
ระดับรายได้ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน
ร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้าน
การคำนึงถึงความต้องการของสังคม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มี
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนั้น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี
ระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนั้นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffe ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามระดับรายได้แตกต่างกัน

ระดับรายได้	\bar{X}	ระดับรายได้			
		(1)	(2)	(3)	(4)
		1.49	1.83	1.81	1.67
5,000 – 10,000 บาท (1)	1.49	-	-0.3420*	-0.3207*	-0.1850
			(.005)	(.039)	(.821)
10,001 – 15,000 บาท (2)	1.83	-	-	2.133E-02	.1570
				(.997)	(.870)
15,001 – 20,000 บาท (3)	1.81	-	-	-	.1357
					(.922)
มากกว่า 20,001 บาท (4)	1.67	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่คือ

คู่ที่ 1 คือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 5,000 – 10,000 บาทกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 5,000 – 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท

คู่ที่ 2 คือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 5,000–10,000 บาทกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ 15,001–20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 5,000–10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 15,001–20,000 บาท ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม สังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.140	4	3.499E-02	.139	.967
	ภายในกลุ่ม	37.476	149	.252		
	รวม	37.616	153			
ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.608	4	.652	1.937	.107
	ภายในกลุ่ม	50.151	149	.337		
	รวม	52.759	153			
ด้านก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.176	4	4.408E-02	.207	.934
	ภายในกลุ่ม	31.662	149	.212		
	รวม	31.838	153			
ด้านโอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.536	4	.384	1.637	.168
	ภายในกลุ่ม	34.938	149	.234		
	รวม	36.474	153			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.288	4	7.208E-02	.406	.804
	ภายในกลุ่ม	26.469	149	.178		
	รวม	26.757	153			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิผล ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.307	4	.327	.588	.672
	ภายในกลุ่ม	82.846	149	.556		
	รวม	84.153	153			
ด้านความสมดุลใน ชีวิตงานและ ชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	.324	4	8.107E-02	.499	.736
	ภายในกลุ่ม	24.197	149	.162		
	รวม	24.521	153			
ด้านการคำนึงถึงความ ต้องการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.162	4	4.041E-02	.193	.941
	ภายในกลุ่ม	31.119	149	.209		
	รวม	31.281	153			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.213	4	5.328E-02	.825	.511
	ภายในกลุ่ม	9.625	149	6.460E-02		
	รวม	9.838	153			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้
ลักษณะประชากรศาสตร์		
- เพศ	-	✓
- อายุ	-	✓
- สถานภาพสมรส	-	✓
- อายุราชการ	-	✓
- ระดับการศึกษา	-	✓
ระดับรายได้	-	✓
ลักษณะที่อยู่อาศัย	-	✓

จากตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และลักษณะที่อยู่อาศัย ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสังกัด กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา) ระดับรายได้ และลักษณะที่อยู่อาศัย

ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อการวิเคราะห์หาความแตกต่างของข้อมูล โดยใช้สถิติ t-test และ F-test

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษา สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถสรุปผลการวิจัยเป็นขั้นตอนได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีอายุ 31- 40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีสถานภาพสมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 มีระดับรายได้ จำนวน 10,001-15,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 และมีที่อยู่อาศัยเป็นบ้านพักสวัสดิการ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X}=1.86$) เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X}=2.32$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=1.92$) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ($\bar{X}=1.88$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=1.87$) ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ($\bar{X}=1.87$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=1.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=1.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.32$) เมื่อพิจารณาผลเป็นประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน จากตำแหน่งงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ($\bar{X}=2.61$) รองลงมาคือประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการใช้จ่ายในครอบครัวตามมาตรฐานความจำเป็นพื้นฐานของสภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X}=2.53$) ประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณและลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.35$) และประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการเสี่ยงภัยในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=1.81$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.78$) เมื่อพิจารณาผลเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งรบกวน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=2.10$) รองลงมาคือประเด็นในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของท่าน ($\bar{X}=1.87$) ประเด็นในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน ($\bar{X}=1.64$) และประเด็นในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้น ($\bar{X}=1.53$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.92$) เมื่อพิจารณาผลเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นลักษณะงานของท่านมีโอกาสถูกสอบสวนทางวินัยได้มากกว่างานในสายงานอื่นๆ ($\bar{X}=2.10$) รองลงมาคือประเด็นท่านต้องใช้ความพยายามและความรู้ความสามารถจากหลายๆด้าน นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{X}=1.98$) ประเด็นท่านมีโอกาสในการ

เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 1.88$) และประเด็นหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงก่อนการพิจารณาลงโทษทุกครั้ง ($\bar{X} = 1.72$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวม พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.73$) เมื่อพิจารณาผลเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นที่ท่านได้เป็นบุคคลหนึ่งของหน่วยงานที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.00$) รองลงมาคือประเด็นท่านมีโอกาที่จะพัฒนาตัวเองในด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ($\bar{X} = 1.90$) ประเด็นท่านมักจะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างจากงานที่เคยปฏิบัติอยู่เสมอๆ ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.82$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และประเด็นท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยตนเอง ($\bar{X} = 1.23$) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.56$) เมื่อพิจารณาผลเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นท่านมีความรู้สึกเต็มใจและมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งเมื่อถูกร้องขอให้ช่วยเหลือในเรื่องของการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 1.93$) รองลงมาคือประเด็น ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมักแนะนำวิธีการทำงานแก่ท่าน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 1.74$) ประเด็น ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อบูรณาการงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 1.32$) และประเด็น ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้างจนทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ($\bar{X} = 1.25$) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.87$) เมื่อพิจารณาผลเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับ และให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.93$) รองลงมาคือประเด็นหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมและเคารพให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 1.90$) ประเด็นท่านมีสิทธิและความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในสิ่งที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = 1.89$) และประเด็น ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกับผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว โดยผู้บังคับบัญชารับฟังความ

คิดเห็นของท่านและพิจารณาแก้ไขตามความเหมาะสม ($\bar{X}=1.77$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.88$) เมื่อพิจารณาผลเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจในวันหยุดราชการบ่อยครั้ง ($\bar{X}=2.36$) รองลงมาคือประเด็นท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาให้กับสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=1.95$) ประเด็นลักษณะงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ($\bar{X}=1.75$) และประเด็นปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อมรอบตัวท่านและอยากเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมบางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน ย้ายหน่วยงาน หรือเดินทางไปท่องเที่ยวพักผ่อน ($\bar{X}=1.46$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.8 ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.87$) เมื่อพิจารณาผลเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นลักษณะงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาสังคมให้น่าอยู่ขึ้น ($\bar{X}=2.31$) รองลงมาคือประเด็นท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำรับผิดชอบในปัจจุบัน ($\bar{X}=2.05$) ประเด็นหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ หรือสังคมภายนอกในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X}=1.72$) และประเด็นหน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่น่าพอใจของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก ($\bar{X}=1.42$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา) ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน

(1) ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยภาพรวม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ยกเว้นในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านโอกาสในการ

พัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เป็นเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศหญิง

(2) ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ยกเว้นในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน

(3) ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ นั้น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

(4) ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

(5) ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 2 ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

ยกเว้นในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนั้น ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่คือ

คู่ที่ 1 คือ ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 5,000-10,000 บาทกับข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 10,001-15,000 บาท

คู่ที่ 2 คือ ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 5,000-10,000 บาทกับข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีระดับรายได้ 15,001-20,000 บาท ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการดำรงชั้นประทวนที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และลักษณะที่อยู่อาศัย ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากตำแหน่งงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นในทางปฏิบัติยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าผลตอบแทนในระดับใดแค่ไหนจึงจะเพียงพอเพราะความต้องการของบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับย่อมแตกต่างกันไปตามสถานะทางสังคม

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในประเด็นสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งรบกวน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเนื่องจากหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับทะเบียนประวัติอาชญากรทั้งประเทศจึงต้องมีการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นระบบมีการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้มากที่สุด เพื่อง่ายในการปฏิบัติงาน แต่ในการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำเนื่องจากลักษณะงานของกองทะเบียนประวัติอาชญากร โดยส่วนมากต้องปฏิบัติงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ จึงมีโอกาที่จะทำลายสุขภาพของผู้ปฏิบัติค่อนข้างมาก

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในประเด็นลักษณะงานของที่มีโอกาสถูกสอบสวนทางวินัยได้มากกว่างานในสายงานอื่นๆ ต้องใช้ความพยายามความรู้ความสามารถ หลายๆ ด้าน นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ก็เป็นไปได้ยาก เนื่องจากในหน่วยงานมีกำลังพลจำนวนมาก ต้องมีการ

แข่งขันกันสูงเพื่อที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และจากงานในหน้าที่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม อาจให้คุณให้โทษกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ซึ่งมีทั้งข้าราชการตำรวจ พนักงานอัยการ ศาล รวมทั้งประชาชนทั่วไป โดยต้องใช้ความรู้ความชำนาญของผู้ปฏิบัติเพราะถ้าเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอาจต้องถูกสอบสวนทางวินัย หรือต้องเป็นพยานศาล ซึ่งบางกรณีจะไม่มีการตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงก่อน

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เนื่องจากลักษณะงานหลักของ กองทะเบียนประวัติอาชญากรเป็นหน่วยงานที่ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติเพียงอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นในลักษณะเดียวกันซ้ำๆ จึงไม่มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตัวเองเท่าที่ควร โดยเฉพาะในประเด็นท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยตนเอง ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ เพราะไม่ค่อยได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีลักษณะที่แตกต่างจากงานที่เคยปฏิบัติอยู่เสมอๆ จึงไม่สามารถพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน

อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการตำรวจประทวนในกองทะเบียนประวัติอาชญากร จะต้องทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียงและมีข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน จึงมีความรู้สึกเต็มใจและมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งเมื่อถูกร้องขอให้ช่วยเหลือในเรื่องของการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน และสามารถให้คำแนะนำวิธีการทำงานแก่กันได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้างจนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ อยู่ในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าระหว่างเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันต้องมีการแข่งขันกัน ปริมาณงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเคร่งครัดในกฎเกณฑ์มากเกินไปจึงความอึดอัดใจในการบูรณาการงานร่วมกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในกองทะเบียนประวัติอาชญากรเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจทุกคน และถือว่าทุกคนมีสิทธิเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีสิทธิและเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้ ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชารับฟังและพิจารณาตามความเหมาะสม

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกองทะเบียนประวัติอาชญากรเป็นหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่เป็นระบบ มีเป็นขั้นตอน และมีกำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างแน่นอน การปฏิบัติภารกิจในวันหยุดราชการมีไม่บ่อยครั้ง จึงไม่เป็นอุปสรรคในการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถวางแผนเวลาได้ในแต่ละวัน ได้ตามความเหมาะสม

8. ด้านคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกองทะเบียนประวัติอาชญากรเป็นหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการซึ่งจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรทั่วราชอาณาจักร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนงานสืบสวนสอบสวน และป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้กับสถานีตำรวจและหน่วยปราบปรามต่างๆ รวมทั้งตรวจสอบประวัติบุคคล การติดตามทรัพย์สิน และบุคคลที่สูญหาย เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม จึงเป็นการช่วยเหลือสังคมให้น่าอยู่ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งหน่วยงานยังมีนโยบายในการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์หลายอย่าง กับหน่วยงานอื่นๆ

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร อยู่ในระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว จะพบว่าด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำด้วยเช่นกัน จากผลการวิจัยที่ดังกล่าว กองทะเบียนประวัติอาชญากร จึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขดังนี้

1. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน

จากผลการวิจัย จะพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้างจนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ อยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานในทุกระดับชั้นยศ โดยควรมีการจัดงานสังสรรค์ในวาระต่างๆ ให้ข้าราชการทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดงาน มีการแสดงของแต่ละแผนก มีการเล่นเกมเพื่อสร้างความสามัคคี หรืออาจจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกปี โดยชักจูงให้ข้าราชการตำรวจทุกคนอยากมีกิจกรรมร่วมกัน ควรมีการ

ประกาศยกย่องข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานตามผลงานที่ผ่านมา โดยมีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ ผู้บังคับบัญชาในแต่ละสายงานควรมีการสอดส่องดูแลความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ สอบถามสภาพความเป็นอยู่ ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

จากผลการวิจัย จะพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองทะเบียนประวัติอาชญากรสามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าจากการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยตนเอง อยู่ในระดับต่ำที่สุด กองทะเบียนประวัติอาชญากรจึงควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับ มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยจัดให้มีการประชุมในลักษณะระดมความคิดเห็น มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ควรมีการอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของงานชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่มีผลเป็นความผิดในทางกฎหมาย ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อการสนับสนุนในกระบวนการยุติธรรม

3. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จากผลการวิจัย จะพบว่า ความคิดเห็นในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น อยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่นๆ ในด้านเดียวกัน เนื่องจากสถานที่ทำงานของกองทะเบียนประวัติอาชญากรค่อนข้างคับแคบ มีข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานค่อนข้างมาก และยังมีผู้สารบบที่ใช้ในการจัดเก็บแผ่นพิมพ์ลายนิ้วมือจากทั่วประเทศ และมีน้ำหนักสูง จึงอาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยตามมา ซึ่งกองทะเบียนประวัติอาชญากรควรมีแผนรองรับที่ชัดเจน รวมทั้งลักษณะงานของกองทะเบียนประวัติอาชญากรส่วนใหญ่ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน ในสถานที่คับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก จึงควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม หรือติดเครื่องฟอกอากาศที่เพียงพอ เพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นในความปลอดภัยในชีวิตการทำงานของตัวเอง

4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ผู้บังคับบัญชาควรให้สิทธิแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และ ตรงไปตรงมา มีการรับฟังและพิจารณาแก้ไขให้ตามความเหมาะสม ควรจัดให้มีผู้รับฟังและแสดงความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการในสังกัดได้รับรู้ถึงแผนหรือแนวนโยบายที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติ และสภาพในการทำงานรวมทั้งซักถามข้อสงสัยได้ หากมีข้อผิดพลาดเรื่องใดในการปฏิบัติงาน และควรมีข้อแก้ไขปรับปรุงในเรื่องใด ควรแจ้งให้ทุกคนได้รับทราบร่วมกัน

5. ด้านค่านึงถึงความต้องการทางสังคม

เนื่องจาก กองทะเบียนประวัติอาชญากร เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุน งานสืบสวนสอบสวน และป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้กับสถานีตำรวจและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต่างๆ เป็นผลให้สังคมน่าอยู่ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกิดรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สังคมน่าอยู่ และเกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตาม การที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร ส่วนใหญ่ ไม่ได้ทำงาน กับประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกโดยตรง ผลงานที่ปฏิบัติจึงไม่ประจักษ์ แก่สังคมภายนอก ถึงแม้หน่วยงานจะให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ หรือสังคมภายนอกในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามให้ข้าราชการตำรวจทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ อันจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน อันจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

จากผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เนื่องจากกองทะเบียนประวัติอาชญากรเป็นหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่เป็นระบบ มีเป็นขั้นตอน และมีกำหนดเวลาการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างแน่นอน การปฏิบัติภารกิจในวันหยุดราชการมีไม่บ่อยครั้ง จึงไม่เป็นอุปสรรคในการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถวางแผนเวลาได้ในแต่ละวัน ได้ตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตามข้าราชการตำรวจในสังกัด กองทะเบียนประวัติอาชญากร มีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อมรอบตัว อากาศออก ย้ายหน่วยงาน หรือ เดินทางไปพักผ่อนต่างจังหวัด ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ผู้บังคับบัญชาจึงควรรหาแนวทางแก้ไข โดยควรจัดสถานที่เพื่อใช้พักผ่อนในระหว่างวัน หรือสถานที่ออกกำลังกายหลังเลิกงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เนื่องจากลักษณะงานที่ทำถือว่ามีโอกาสถูกสอบสวนทางวินัยได้ไม่มากไปกว่าสายงานอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าหากต้องใช้ความพยายามและความสามารถหลายๆด้านในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม หากเกิดความผิดพลาดขึ้นในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษาหาแนวทางแก้ไข และสืบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงก่อนทุกครั้งก่อนพิจารณาลงโทษ

8. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงเนื่องจาก กองทะเบียนประวัติอาชญากรมีค่าตอบแทนเป็นเงินเพิ่มพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ

กำลังใจที่ดี อย่างไรก็ตาม เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูง และมีข้าราชการจำนวนไม่น้อยที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ที่ยังไม่มีที่พักอาศัย ต้องอาศัยอยู่บ้านเช่า ผู้บริหารของกองทะเบียนประวัติอาชญากรควรหาแนวทางแก้ไขความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการในหน่วยงาน ซึ่งจากภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว เมื่อเทียบกับรายได้ส่วนใหญ่ 10,001 – 15,000 บาท จะอาจไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน หน่วยงานจึงควรจัดหาสวัสดิการบ้านพักให้แก่ข้าราชการอย่างเหมาะสม นอกจากนี้การจัดสวัสดิการรถรับ – ส่ง แก่ข้าราชการในหน่วยงานอย่างเพียงพอก็น่าจะเป็นแนวทางในการบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการ ได้ดีอีกทางหนึ่ง และควรจัดให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : บิสดิเนสอาร์แอนด์ดี.
 ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์. (2530). พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
 รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

เอกสารอื่นๆ

- จินตนา สมพงษ์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ถวัลย์ บุญภักดี. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ปรีชา คร้ามพักตร์. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา (รายงานการวิจัย). นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
 ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ภักดี ปรีชาชน. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วีรยุทธ คุระนาม. (2547). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี**
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสวต แก้วไกรษร. (2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษา**
กรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. ภาคนิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี**
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2. สารนิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรทัย วงศ์ภักดี. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี**
เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรรถวุฒิ กิจคาม. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ระดับสถานีตำรวจ**
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. ภาคนิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัจฉราพรรณ ลวดลาย. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี**
ตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร. ภาคนิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิทยานิพนธ์

- กนกพร แจ่มสมบุญ. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบ**
การบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิดดา เพ็ชรประยูร. (2545). **การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และ พฤติกรรม**
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลาริพย์ ทรัพย์มณี. (2539). **ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อคุณภาพการทำงาน.** วิทยานิพนธ์
 ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชา
 บริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ฐิติพร หงษา. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คาราวดี อ้นวงษ์. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นารีรัตน์ ศรีอัยสกุล. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานอรรถาภิธาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวัต วรรณสุภัทร. (2550). **คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์(สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิรัศมิ์ วชิร โชติ. (2540). **คุณภาพชีวิตของนักเรียนไทยมุสลิมในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม : กรณีศึกษาโรงเรียนมุสลิมินิรอาชีซสถาน อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศิลปศาสตร์(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัสยา วาทยานนท์. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักวิเคราะห์หิวภัยและพัฒนากรมทางหลวง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุบัน โยทุม. (2544). **คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. เลข: สถาบันราชภัฏเลย.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ พ.ศ. 2552.

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552.

พระราชบัญญัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษา กองทะเบียนประวัติอาชญากร
ผู้วิจัย ร.ต.ท.หญิง ปัญชลี อันเนตร
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการ
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้ และ ที่อยู่อาศัย

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาแต่เพียงอย่างเดียว ไม่ได้นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น คำนึงถึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามโดยอิสระตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน ความคิดเห็นต่างๆ ที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ร.ต.ท.หญิง ปัญชลี อันเนตร

(ปัญชลี อันเนตร)

นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษา กองทะเบียนประวัติอาชญากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ข้อละเพียงคำตอบเดียวหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง
2. ระดับอายุ
 1. ต่ำกว่า 21 ปี
 2. 21- 30 ปี
 3. 31 – 40 ปี
 4. 41- 50 ปี
 5. 51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
 1. โสด
 2. สมรส
 3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
4. อายุราชการ
 1. ต่ำกว่า 10 ปี
 2. 11 – 20 ปี
 3. 21 - 30 ปี
 4. 31ปีขึ้นไป
5. ระดับการศึกษา
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี
6. ระดับรายได้
 1. 5,000- 10,000 บาท
 2. 10,001- 15,000 บาท
 3. 15,001- 20,000 บาท
 4. มากกว่า 20,000 บาท
7. ลักษณะที่อยู่อาศัย
 1. บ้านของตนเอง
 2. บ้านญาติ
 3. บ้านเช่า
 4. บ้านพักสวัสดิการ
 5. อื่นๆ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม			
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการใช้จ่ายในครอบครัวตามมาตรฐานความจำเป็นพื้นฐานของสภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน			
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณและลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ			
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากตำแหน่งงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน			
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการเสี่ยงภัยในการทำงานของท่าน			
	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
5	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งรบกวน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ			
6	ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของท่าน			
7	ในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้น			
8	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการปฏิบัติงาน			

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
9	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ให้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และลักษณะงานที่ท่าน รับผิดชอบ			
10	ท่านต้องใช้ความพยายามและความรู้ความสามารถจากหลายๆด้าน นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้ ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น			
11	ลักษณะงานของท่านมีโอกาสถูกสอบสวนทางวินัยได้มากกว่างาน ในสายงานอื่นๆ			
12	หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจะต้องมีการตั้ง คณะกรรมการสืบสวนสอบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงก่อนการ พิจารณาลงโทษทุกครั้ง			
13	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ท่านมีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองในด้านการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถที่มีอยู่			
14	ท่านมักจะได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างจาก งานที่เคยปฏิบัติอยู่เสมอๆ ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ ตลอดจน ทักษะในการปฏิบัติงาน			
15	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมด้วยตนเอง			
16	ท่านได้เป็นบุคคลหนึ่งของหน่วยงานที่ได้มีส่วนร่วมในการวาง แผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน			
17	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้างจนทำ ให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ได้			

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
18	ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมักแนะนำวิธีการทำงานแก่ท่าน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ			
19	ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อบูรณาการงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้			
20	ท่านมีความรู้สึกดีใจและมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งเมื่อถูกร้องขอให้ช่วยเหลือในเรื่องของการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานของท่าน			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร				
21	ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับ และให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
22	หน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเท่าเทียมและเคารพให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น			
23	ท่านมีสิทธิและความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในสิ่งที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง			
24	ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกับผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว โดยผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและพิจารณาแก้ไขตามความเหมาะสม			
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ				
25	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาให้กับสังคมได้อย่างเหมาะสม			
26	ลักษณะงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว			
27	ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อมรอบตัวท่าน และ อยากเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมบางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน ย้ายหน่วยงาน หรือเดินทางไปท่องเที่ยวพักผ่อน			
28	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจในวันหยุดราชการบ่อยครั้ง			

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	ร้อยตำรวจโทหญิง ปัญชลิ อินเนตร
ประวัติการศึกษา	1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด พ.ศ. 2541 2) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2546
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	รับราชการในตำแหน่งรองสารวัตร ฝ่ายทะเบียนประวัติอาชญากร 6 กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาคาร 25 กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถนนพระรามที่ 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

