

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Quality of Working Life of Deputy Superintendent Police Officers under the Royal Thai Police

ศรีสกุล เจริญศรี

Srisakul Jareonsri

พ.ต.อ.หญิง ดร. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

E-mail : srisakulj@gmail.com

Received: February 26, 2019

Revised: April 4, 2019

Accepted: April 4, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ 4) เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำนวน 356 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และค่า S.D. เท่ากับ .57 2) ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย และ (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 4) ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านอายุราชการที่ต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 5) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม การกำหนดเส้นทางความเจริญก้าวหน้าในอาชีพตำรวจที่ชัดเจน การกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลาทำงาน การพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การจัดสรรบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและมีมาตรฐาน การรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา, การกำหนดงานหลักในหน้าที่รับผิดชอบของตำรวจให้ชัดเจน และ การให้ความสำคัญและพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์เชิงรุก เป็นต้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการตำรวจ รองผู้กำกับการ

ABSTRACT

The objective of this research were 1) to study the quality level of working life of Deputy Superintendent Police Officers 2) to compare quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers, classified by personal factors 3) to study the order of indicators quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers 4) to compare the order of indicators quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers, classified by personal factors 5) to study opinions and suggestion of working life of Deputy Superintendent Police Officers. The samples consisted of 356 Deputy Superintendent Police Officers. Data were collected by questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA and content analysis.

The results showed that 1) the overall quality in working life of Deputy Superintendent Police Officers was moderate level with average of 2.92 and standard deviation of .57 2) In comparing the overall quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers classified by personal factor, it was found that Police Officers who differed in age, duration of employment and monthly income have the overall quality of working life differences at the statistically significant level of .05. However, there were no difference result in gender, number of children, educational level and marital status. 3) the order of indicators in quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers was important at level 1, There are 6 indicators: prioritize accordingly (1) adequate and fair compensation (2) progress and stability (3) the total life space (4) development of human capacities (5) safe and healthy environment and (6) democracy at work 4) In comparing the overall order of indicators in quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers classified by personal factor, it revealed that Police Officers who differed in gender, age, marital status, number of children, educational level and monthly income have no differences in quality of working life. Except period of time had the overall quality of working life differences at the statistically significant level of .05 5) Development guidelines in quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers are to increase compensation and to appropriate welfare, set clearly process path in the police career , determine the appropriate amount workload according to the suitable working period , develop knowledge in order to work effectively, allocate adequate personnel and materials to perform the work effectively, listen to the opinions and attitudes of the subordinates, clearly define obligation of the workloads and focus on development in proactive public relations system, etc.

Keywords: The Quality of Working Life, Police Officers, Deputy Superintendent

บทนำ

“ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่ามากที่สุดในทุกองค์การ เพราะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ ที่จะช่วยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานและสร้างผลงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ผู้บริหารในทุกองค์การจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคนให้ได้งานและบริหารงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล องค์การที่มีทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีจิตสมรรถนะและทักษะที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์การนั้น แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อช่วยให้ประเทศสร้างความได้เปรียบและความสามารถในการแข่งขัน เพื่อพัฒนาสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน [1]

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีบทบาทสำคัญต่อความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการและความสุขของมนุษย์ [2] แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งได้เสนอเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในรายงาน "A Theory of Human Motivation" [3] โดยองค์ประกอบหรือมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต [4] การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง องค์การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ [5] Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ [6] ต่อมา Huse & Cumming ได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาที่ครอบคลุมคุณลักษณะที่มีความแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมของบุคคลและสังคมขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. ประชาธิปไตยในองค์การ 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม [7]

ตำรวจไทย หรือเรียกชื่ออย่างเป็นทางการว่า ตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police) ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ [8]

ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับกับการเป็นข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรชั้นยศพันตำรวจโท ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นกำลังหลักในระดับผู้นำการปฏิบัติงาน เป็นผู้รับนโยบายโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้กำกับหรือหัวหน้าสถานีตำรวจ และเป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละสายงาน รวมทั้งเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดแทนผู้กำกับ การให้ความสำคัญของผู้กำกับจะเป็นผู้ที่เติบโตในตำแหน่งเพื่อก้าวขึ้นสู่ระดับผู้กำกับหรือหัวหน้าสถานีตำรวจ บุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งในระดับดังกล่าว ควรมีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งความรู้ ความสามารถ จิตสมรรถนะ ศักยภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมเป็นองค์ประกอบที่เรียกว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” ซึ่งหมายถึงความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้กำกับหรือหัวหน้าสถานีตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะทำการศึกษากฎหมายชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือเฉพาะสายงานใดสายงานหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการศึกษาล้วนพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ แต่ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับ

ในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเป็นระบบมาก่อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 6,978 คน จาก 3,235 กองกำกับการ/สถานีตำรวจ [9] กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 356 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบพื้นที่ โดยทำการสุ่มเป็นลำดับขั้นมากกว่า 1 ระดับ เพื่อแบ่งพื้นที่จากระดับกองบัญชาการ/ภาค เป็นระดับกองบังคับการ/ภูธรจังหวัด และระดับกองกำกับการ/สถานีตำรวจ แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้กำกับการหรือหัวหน้าสถานีตำรวจ จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 กองกำกับการ/สถานีตำรวจ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดหน่วยงานละ 1 คน รวมจำนวนแบบสอบถาม 356 ชุด โดยการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ร่วมกับการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และมีข้าราชการตำรวจในพื้นที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 45 วัน ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และอายุราชการ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประยุกต์จากแนวคิดของ Huse & Cumming เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ ได้แก่ น้อย ปานกลาง มาก

ตอนที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ เป็นคำถามปลายเปิด

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปร ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.7-1.0 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

- ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ข้อมูลการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

2.34 – 3.00	หมายถึง	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ลำดับที่ 1
1.67 – 2.33	หมายถึง	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ลำดับที่ 2
1.00 – 1.66	หมายถึง	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ลำดับที่ 3
- เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ใช้สถิติเชิงอ้างอิงด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
- อธิบายความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

- ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.6 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีบุตรจำนวน 3-4 คน

คิดเป็นร้อยละ 43.0 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 57.0 รายได้ที่ได้รับต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.6 และมีอายุราชการ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเกี่ยวข้องกับอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.40	.56	ปานกลาง
2. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.20	.71	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.18	.67	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.10	.72	ปานกลาง
5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.03	.77	ปานกลาง
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	2.81	.82	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.39	.82	น้อย
8. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.30	.74	น้อย
รวม	2.92	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และค่า S.D. เท่ากับ .57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน และระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig
1. เพศ	-1.103		.113
2. อายุ		10.124	.000*
3. สถานภาพการสมรส		1.136	.104
4. จำนวนบุตร		.986	.216
5. ระดับการศึกษา		.541	.368
6. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		6.422	.000*
7. อายุราชการ		2.204	.000*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และอายุราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพบว่าผู้ที่มีกลุ่มอายุ 30-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ กลุ่มที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 35,001-40,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 30,001-35,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท ตามลำดับ และกลุ่มที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า กลุ่มที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 35,001-40,000 บาท และ 30,001-35,000 บาท ตามลำดับ และข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีกลุ่มอายุราชการ 15-20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า กลุ่มอายุราชการ 21-25 ปี และกลุ่มอายุราชการ 26-30 ปี ตามลำดับ ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการศึกษาลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับความสำคัญ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.76	.43	1
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.74	.42	1
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	2.70	.46	1
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.40	.50	1
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	2.38	.49	1
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2.36	.48	1
7. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	2.24	.43	2
8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.18	.38	2
รวม	2.48	.29	1

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัด อยู่ในลำดับที่ 2 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 7) ด้านการบูรณาการด้านสังคม และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5. ผลการเปรียบเทียบการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig
1. เพศ	1.327		.186
2. อายุ		.552	.576
3. สถานภาพการสมรส		.628	.543
4. จำนวนบุตร		1.230	.298
5. ระดับการศึกษา		2.433	.065
6. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		1.871	.115
7. อายุราชการ		2.640	.034*

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยด้านอายุราชการต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพบว่า กลุ่มอายุราชการ 15-20 ปี จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกับกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี กลุ่มอายุราชการ 26-30 ปี จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกับกลุ่มอายุราชการ 21-25 ปี และ ต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่มอายุราชการมากกว่า 30 ปี จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกับกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี

6. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 73.97 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ไม่มีการอบรมพัฒนาตำรวจให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ไม่มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณในการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับผู้บังคับบัญชา ความท้อแท้จากการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีงานที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของตำรวจมากเกินไป

ไม่มีเวลาพักผ่อน ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว เกิดความเครียดและมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี เป็นต้น ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการแต่งตั้งโยกย้ายที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน ควรกำหนดเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน ควรพัฒนาความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร ควรกำหนดงานหลักในหน้าที่รับผิดชอบของตำรวจให้ชัดเจน เป็นต้น

วิจารณ์ผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และค่า S.D. เท่ากับ .57 โดยมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน และระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ซึ่งมีความครอบคลุมหลายด้าน รวมถึงภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมากขึ้น ในขณะที่กำลังพล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนจำกัด ทัศนคติของประชาชนส่วนหนึ่งที่มีต่อตำรวจในทางลบ ทำให้การทำงานของข้าราชการตำรวจยุ่งยากมากขึ้นตามไปด้วย ข้าราชการตำรวจต้องใช้เวลาไปกับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับภาระความรับผิดชอบ ซึ่งต้องเสี่ยงต่อชีวิต ร่างกาย และจิตใจ ไม่มีเวลาพักผ่อนและเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ในขณะเดียวกันข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการส่วนใหญ่เห็นว่า เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพของตำรวจยังไม่ชัดเจน มีการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดเป็นความเครียดสะสม กดดันและท้อแท้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริพร ลือวิภาสกุล [10] เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และค่า S.D. เท่ากับ .867 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่มีอายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะระบบการเลื่อนระดับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ ผูกโยงกับการเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนขั้นยศของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งระดับรองผู้กำกับการ ในกลุ่มอายุ 30-40 ปี ถือว่ามีการเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่ง

ได้เร็วกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน อยู่ในช่วง 35,001-40,000 บาท มีอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหรือขั้นยศของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับกับการแต่อย่างใด สอดคล้องกับผลการศึกษานิติวัฒน์ ยะชัยมา [11] เรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวนพลู กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ปัจจัยด้านอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

3. การจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ พบว่า มีการจัดลำดับความสำคัญเป็น 2 ลำดับ คือ ลำดับที่ 1 จำนวน 6 ด้าน และลำดับที่ 2 จำนวน 2 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ [12] เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในระดับตำแหน่ง 7-8 จัดลำดับความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ 1) ความก้าวหน้า 2) ค่าตอบแทน, ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา 3) การพัฒนาข้าราชการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน 4) ความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร 5) สวัสดิการ, สภาพแวดล้อม

4. ความแตกต่างของลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา และรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุราชการต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีอายุการทำงานอยู่ในองค์กรนานกว่า จะมีความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ ของตำรวจมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานในองค์กรน้อยกว่า จึงทำให้มีผลต่อการจัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ การสมรส จำนวนบุตร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
4. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุราชการที่แตกต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
5. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ที่สำคัญได้แก่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการแต่งตั้งโยกย้ายที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน ควรกำหนดเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน ควรพัฒนาความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร และควรกำหนดงานหลักในหน้าที่รับผิดชอบของตำรวจให้ชัดเจน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรตระหนักถึงปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจทุกระดับอย่างจริงจัง โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยตรง
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมุ่งสร้างเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจดังคำว่า “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” อย่างแท้จริง สร้างความรักความสามัคคี และความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อวิชาชีพตำรวจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรมจริงจัง รวมถึงส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขของข้าราชการตำรวจไทย
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจในพื้นที่ทุกท่าน ที่ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และขอขอบคุณวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ ที่มอบพื้นที่เผยแพร่บทความวิจัยออกสู่สาธารณะ

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564), กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560.
- [2] Oliver, J.P.J. et al., Quality of Life and Mental Health Service, London: Rout ledge, 1996.
- [3] Maslow, A.H., Motivation and Personality, New York: Harper Collins, 1954.
- [4] Brief, Arthur P., Managing job Stress, Boston : Little, Brown, 1981.
- [5] Lee, M. & Kearns, S., Improving work life quality, Ontario: Longwoods publishing, 2005.
- [6] Walton, R.E. "Criteria for quality of working life" In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), Quality of working life: vol.1. The Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art (pp.91-104). New York: Free, 1975.
- [7] Huse, E. F., & Cummings, T. G., Organization Development and Change, (3 rd ed.). St. Paul, Minnesota: West Publishing, 1985.
- [8] ตำรวจไทย, [Online]. Available: <https://th.wikipedia.org/wiki/ตำรวจไทย>. [Accessed: 22 มกราคม 2562].
- [9] กองอัตรากำลัง, สถานภาพข้าราชการตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562, กรุงเทพฯ : สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561.
- [10] สิริพร ลือวิภาสกุล, คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย, ปรัชญาคุษุภัณฑ์ สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ : 2552.
- [11] ฐิติวัฒน์ ะชัยมา, คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสวนพลู กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ : 2552.
- [12] สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง, เอกสารอัดสำเนา, กรุงเทพฯ : 2540.