

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

จิรภัทร คุ่มเคี่ยม¹
เฉลิมพล ไชยยางกูร²
วิชัย โสสุวรรณจินดา³
สุวรรณา เขียวภักดี⁴
อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ⁵

บทคัดย่อ

รายงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และเพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจำนวน 155 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คนใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ระดับปานกลาง แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ควรจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอ การโยกย้ายและการเลื่อนขั้นมีความเหมาะสมและยุติธรรม ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมือง

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขต/แขวง สวนหลวง กรุงเทพฯ 10260

Email: banknut007@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขต/แขวง สวนหลวง กรุงเทพฯ 10260

Email: chalermpolw@clickta.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่อยู่: 1761 ถนนพัฒนาการ เขต/แขวง สวนหลวง กรุงเทพฯ 10260

Email: vichai_tho@hotmail.com

⁴ อาจารย์, หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1767 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ

E-mail: suwana.nko@kbu.ac.th

⁵ อาจารย์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1767 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ

E-mail: orapin.piy@kbu.ac.th

Quality of Work Life of the Immigration Police Officers at the West Coast Immigration Office, Suvarnabhumi Airport

Jirapat Kumkeam¹

Chalernpolw Waithayangkul²

Vichai Thosuwonchinda³

Suwanna Khiewphakdi⁴

Orapin Piyasakulkiat⁵

Abstract

This research aimed to study the level and guidelines for an improvement of quality of work life of the immigration police officers working at the west coast immigration office at Suvarnabhumi Airport. It adopted mixed method approach. The sample consisted of 155 police officers and data were collected by questionnaires. Five police officers selected by purposive sampling technique were interviewed and the data were analyzed with content analysis. It was found that the overall level of quality of work life of the immigration police officers was moderate. Considering the individual aspects, social benefits aspect was very good, followed by collaborative work and interpersonal relationships, balance between personal and work life, opportunity to use and develop personal capability, and human rights in the work place. Additionally, adequate and fair payment, job security and career development opportunity, and appropriate work environment were at the moderate level. As guidelines to enhance the quality of work life, policy measures should be oriented toward adequate equipment for increasing performance efficiency, competency development and adequate as well as fair compensation respectively.

Key words: Quality of work life, immigration police officers

¹Student, Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University.

Address: 1767 Patanakarn Rd. Suan Luang, Bangkok, 10250

Email: banknut007@hotmail.com

²Asst. Prof, Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

Address: 1767 Patanakarn Rd. Suan Luang, Bangkok, 10250

Email: chalernpolw@clickta.com

³Asst. Prof, Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

Address: 1767 Patanakarn Rd. Suan Luang, Bangkok, 10250

Email: vichai_tho@hotmail.com

⁴Lecturer, Philosophy in Hospitality Industry and Tourism Management Programmed, Kasem Bundit University

1767 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

E-mail: suwana.nko@kbu.ac.th

⁵Lecturer, Master of Public Administration Programmed, Kasem Bundit university

1767 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250

E-mail: orapin.piy@kbu.ac.th

บทนำ

การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหาร (Administration Resource) ในแนวทางเดียวกันองค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือในหน่วยงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตมีผลต่อการทำงานกล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ อีกทั้งส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณ (อาชาเกียรติคุณ, 2550: 18)

แนวคิดของ Walton (1973: 20-23) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte และ Takezawa (1984) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน เช่นความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญหน่วยหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะเป็นด่านแรกในการดูแลต้อนรับนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก มีหน่วยงานตั้งอยู่ 68 จังหวัด มีช่องทางอนุญาตทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศที่บุคคลใช้สัญจรข้ามแดน 118 ช่องทาง มีภารกิจในการตรวจบุคคลและยานพาหนะที่เดินทางเข้ามาในและออกไปนอกราชอาณาจักร เปรียบเสมือนประตูของประเทศ รวมทั้งให้บริการคนต่างด้าวขณะพำนักอยู่ และเป็นแนวหน้าในการรักษาความมั่นคงของประเทศ มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งการให้บริการในการเดินทางข้ามแดนและการรักษาความมั่นคงของประเทศ สกัดกั้นบุคคลต้องห้ามหรือไม่พึงประสงค์ มิให้เดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรได้ รวมทั้งป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงในรูปแบบต่างๆ (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2561)

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าวและการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ออกนอกราชอาณาจักร เพื่อให้เป็นไปตาม พรบ.คนเข้าเมือง 2522 และกฎหมายอื่นที่ สดม. รับผิดชอบ (กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2, 2561) ลักษณะการปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นงานที่แตกต่างจาก การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงและความปลอดภัยของ

ประเทศ การปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์และใกล้ชิดกับประชาชนผู้ใช้บริการรวมทั้งนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย ซึ่งมีหลายเชื้อชาติหลายภาษาเป็นงานที่ทำหายและต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในกรณีมีการจับกุมผู้กระทำความผิด ทั้งกฎหมายคนเข้าเมืองกฎหมายอาญาในส่วนของบริการต้องรวดเร็วและถูกต้อง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะต้องได้รับโทษ ซึ่งมีทั้งโทษทางอาญาและการพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย การทำงานจึงต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ขณะเดียวกันก็ต้องมีความรวดเร็วในการให้บริการ จึงเป็นงานที่ต้องเสี่ยงกับชื่อเสียงและตำแหน่งหน้าที่การงาน

โดยทั่วไปพบว่า ปัญหาของข้าราชการตำรวจ คือ การได้รับรายได้จากการปฏิบัติราชการไม่เพียงพอต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่สูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปได้น้อย ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากกว่าด้านฝ่ายอำนวยการ (เลี่ยมสุวรรณ, 2548) การขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การแต่งตั้งโยกย้ายโดยไม่คำนึงถึงระบบอาวุโสส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน (สร้อยสกุล, 2544) อีกทั้งการปฏิบัติงานยังมีความเสี่ยงสูงโอกาสก้าวหน้าในงานมักจะขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่บ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำและขาดความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว (หงษา, 2549) ปัญหาต่าง ๆ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ผังตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิตามแนวคิดของ ริชาร์ด อี.วอลตัน (Richard E. Walton) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิใน 8 ด้านตามแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard. E. Walton) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ขอบเขตด้านประชากร เจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ฝั่งตะวันตก จำนวน 155 นาย

ระยะเวลาของการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง เดือนธันวาคม 2561 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและแนวทางในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ฝั่งตะวันตก ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
2. ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมือง ที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจหนังสือเดินทางขาเข้า ฝั่งตะวันตก ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสมเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัว

โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานโดยได้รับการยอมรับและได้รับประโยชน์จากการกระทำดังกล่าว

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การให้ความเกื้อกูลกัน การประสานงาน การให้คำแนะนำและยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว การมีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม รวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม หมายถึง การกำหนดเวลาในการ

ดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และ มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) ผสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองประจำด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ทั้งหมด จำนวน 155 คน (กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 155 คน และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องคุณภาพในการทำงาน แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุม เนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม 1. เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.สถานภาพ 5.ประสบการณ์การทำงาน 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7.ระดับชั้นยศ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท จำนวน 32 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนคำตอบ 5 ระดับในสัดส่วนเท่ากัน คือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดีมาก ที่สุด ดีมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดตามลำดับ (พันธุ์พินิจ, 2553)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ใน

การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ เพื่ออธิบายสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 8 ด้าน ได้แก่ 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6.สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยการถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์ ประมวลผลข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล ทำดัชนีข้อมูล ทำข้อสรุป และนำเสนอข้อมูล

ผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ ฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 62.22 อายุ 30-40 ปีร้อยละ 36.30 สถานภาพสมรสร้อยละ 56.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 62.96 ระดับชั้นยศเป็นชั้นประทวนร้อยละ 67.41 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีร้อยละ 44.44 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปร้อยละ 62.96

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ ฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีมาก 1 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.91) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.89) จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.75) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.80) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.85) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.67) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.90) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 1.01) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของของเจ้าหน้าที่
ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองขาฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.97	0.67	ปานกลาง
2.โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	3.05	0.85	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.81	0.90	ปานกลาง
4. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.74	1.01	ปานกลาง
5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.27	0.89	ปานกลาง
6.สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.05	0.85	ปานกลาง
7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.24	0.75	ปานกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.73	0.91	ดีมาก
รวม	3.11	0.90	ปานกลาง

3. แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองขาฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ควรมีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในการโยกย้ายและการเลื่อนขั้นต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิมตามลำดับ ด้านค่าตอบแทนต้องมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือคล้ายคลึงกันมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต และสร้างความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองขาฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธิสิงห์ (2560) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง กรุงเทพมหานคร” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ กบวรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้านตรวจคนเข้าเมืองขา

เข้าฝั่งตะวันตก ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ทั้งนี้ เพราะว่าการผ่านตรวจคนเข้าเมืองเข้าฝั่งตะวันตก ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิให้ผลตอบแทนด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อีกทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธสิงห์ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจ นครบาลพระโขนง กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ผ่านตรวจคนเข้าเมืองเข้าฝั่งตะวันตก ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นที่มีการมีโอกาสเรียนรู้งานที่เพิ่มมากขึ้นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานสนับสนุนให้ได้มีโอกาสไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่างๆ และการมีอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ เพราะว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชามีนโยบายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผ่านตรวจคนเข้า

เมืองเข้าฝั่งตะวันตก ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ มีการเรียนรู้งานในการตรวจหนังสือเดินทางจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การให้เจ้าหน้าที่มีอิสระในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เพิ่งเริ่มงานใหม่ ด้านตรวจคนเข้าเมืองมีการจัดอบรม และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับ กันชัย (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองฝ่ายขาเข้าด้านทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจผ่านตรวจคนเข้าเมืองเข้าฝั่งตะวันตก ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเฉพาะประเด็นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง แต่การมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกันยังอยู่ในระดับน้อย

ทั้งนี้ เพราะว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ ผ่านตรวจคนเข้าเมืองเข้าฝั่งตะวันตก ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ได้เข้าอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนโดยใช้หลักความรู้ความสามารถและอายุงาน แต่ยังมีระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการตำรวจทำให้โอกาสความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯไม่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ นภาภาศ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นที่มีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ การมีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุปกรณ์ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบายอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานยังมีอยู่น้อย และการมีอุปกรณ์ฉุกเฉินแจ้งเหตุขัดข้องเพื่อความสะดวกและปลอดภัยในการทำงานยังอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ เพราะว่า ด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แม้จะได้มีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอตามนโยบายของรัฐบาล สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุปกรณ์ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เพราะสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ภายในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นท่าอากาศยานหลักของประเทศไทย แต่การมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ อุปกรณ์ฉุกเฉินที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่

พร้อมใช้งานยังอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ได้การจัดสรรยังมีไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับ ค่าแก้ว (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย

5. การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นที่ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในโอกาสสำคัญเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน และการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ทั้งนี้ เพราะว่า ด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน และมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อมีปัญหาจึงช่วยกันแก้ปัญหาและให้การช่วยเหลือกันเสมอ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังให้เกียรติ เคารพความคิดเห็น และมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เพื่อสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สอดคล้องกับ กันชัย (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองฝ่ายฯ เข้าด่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า การทำงาน

ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นที่เพื่อนร่วมงานมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล รองลงมาคือระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ของด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สอดคล้องกับสิทธิส่วนตัว การมีโอกาสมืออิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และการมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ทั้งนี้ เพราะว่า ด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนร่วมงานมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ทำงานด้วยกันโดยปราศจากอคติ และรับฟังด้วยเหตุผล การมีโอกาสมืออิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพ และทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ไม่เครียด และกดดันในการทำงาน

สอดคล้องกับ ชาติชาย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่ง

ตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นการสามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับเวลาพักผ่อนได้ อยู่ในระดับดี แต่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตประจำวัน การได้พักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ และ ความสามารถทำงานได้เต็มที่พร้อมทั้งความรับผิดชอบต่อครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ คำแก้ว (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย

ทั้งนี้ เพราะว่าตารางการทำงานได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน คือ ทำงาน 2 วัน หยุด 2 วัน เวลาการทำงาน ในช่วงเช้าตั้งแต่เวลา 09.00 - 17.00 น. และช่วงเย็นตั้งแต่เวลา 17.00 - 09.00 น. ของวันรุ่งขึ้น (พักผ่อน 4 ชั่วโมง) เจ้าหน้าที่ตำรวจด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จึงสามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับเวลาพักผ่อนได้ แต่การทำงานแบบเป็นกะ การมีวันหยุดไม่ตรงกับวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ อาจส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน การไม่มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวอย่างเต็มที่

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้านตรวจคนเข้าเมืองฯ เข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะประเด็น การทำงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ การรณรงค์

และส่งเสริมให้ทุกคนได้มีจิตอาสา เพื่อพัฒนาสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทั้งนี้ เพราะว่า ผู้บังคับบัญชามีนโยบายส่งเสริมให้ทุกคนได้มีจิตอาสาอยู่เสมอ เช่น การปลูกป่าชายเลน การบริจาคเลือด เป็นต้น อีกทั้งการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองฯเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความสำคัญต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยภายในราชอาณาจักร ซึ่งเป็นการทำงานที่มีส่วนในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธสิงห์ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

แนวทางในการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองฯเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีระดับสูงขึ้น

2. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ควรมีการพัฒนา

สมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองฯ ด่านตรวจคนเข้าเมืองฯเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาอบรมอย่างทั่วถึงและเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานมีการสลับสับเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่น ๆ เช่น การสลับสับเปลี่ยนการตรวจคนเข้าเมืองฯเข้า เป็น การตรวจคนเข้าเมืองฯออก เป็นต้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความสามารถ และทักษะในการทำงานหลายด้าน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การปรับย้ายอย่างโปร่งใสและเท่าเทียมกัน เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมและเสมอภาคในการทำงาน เปลี่ยนแนวความคิดเรื่องระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้ระบบอุปถัมภ์หายไปจากระบบตำรวจ

4. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ปรับปรุงเรื่องวัสดุอุปกรณ์ให้มีคุณภาพเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรจัดกิจกรรมเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดความสามัคคีเพิ่มมากขึ้น เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม เกมสร้างสามัคคี การจัดกิจกรรมไปเที่ยวต่างจังหวัด เป็นต้น

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ควรมีการบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองฯเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้นและผู้บังคับบัญชา

ระดับสูงควรเปิดใจรับฟังปัญหาจากผู้ได้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ผังตะวันตก ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ควรมีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น และปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมแรงร่วมใจร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อสังคมและประเทศชาติ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สีสั่ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพันธุ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรมี

การพิจารณาเงินค่าตอบแทนต่าง ๆ การมอบหมายงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและเชื่อมสัมพันธ์มิตร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ควรพิจารณาดังนี้

1. การพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ควรพิจารณาถึงความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น
2. ควรให้โอกาสและมีอิสระในการพัฒนาความสามารถใช้ความสามารถเฉพาะตัวปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. การจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการใช้งาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป อาจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

References

- Chartchai. (2559). *Quality of work life of personel at Dhurakij Bundit University*. Graduate School. Dhurakij Bundit University.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.

- Hongsa. T (2006). **Quality of work life of the non-commissioned crime suppression police of metropolitan Police Bureau division 2**. Master of Arts (Political Science). Graduate School Kasetsart University.
- Immigration Bureau. (2561). **immigration** (Online). Available : <https://www.immigration.go.th/law>.
- Immigration Division 2. (2561). **Office of Human Resources of Immigration Suvarnabhumi Airport**. (Online). Available : [www: https://division2.immigration.go.th](https://division2.immigration.go.th). (23/09/61).
- Kumkao. W. (2555). **Quality of work life of the Police Commissioner of Pong Num Ron Provincial Police Station, Chanthaburi Province**. Independent Study. (Master of Public Administration). Burapha University.
- Kobwat. P. (2556). **Quality of work life of the Police Commissioner of the Special Branch Division 1 Sub 4**. Master of Public administration. Kirk University.
- Kunchai. P. (2557). **Quality of work life of a police officer Immigration Department arrival. Suwanabhumi Airport Immigration Checkpoint**. Independent Study (Master of Public Administration). Kasem Bundit University.
- Liumsuwan.T. (2548). **The factors affecting the performance of the police officers at Phuket provincial police office**. Master of Education. (Educational Administration). Graduate School .Rajabhat Phuket University.
- Napakas.J. (2554). The relationship between the quality of work life and the performance of police officers at the Nong Khang Phlu police station.(Master's thesis), **Academic Services Journal**, Prince of Songkla University [ASJ-PSU] , 22 (1): 41-58.
- Phuthasing. A. (2560). **Quality of work life of patrol officer Phrakhanong Police Station Bangkok**. Independent Study (Master of Public Administration). Kasem Bundit University.
- Panpinij.S. (2009), **Research Techniques in Science**. Bangkok: Vitayapat, Thailand.
- Sroisakul.N. (2544). **Quality of work life of inspector generation office police officer**. Master of Arts (Political Science). Graduate School Ramkumheang University.
- Supapun. P. (2558). **The study of quality of work life of police officers in Amphoe Phayakkhaphum Phisai, Mahasarakham Province**. Master of Public Administration. Graduate School Rajabhat Mahasarakham University.
- Luechakeaittikul, Rossukon. (2550). **OperationStaffs' opinion on working life quality organization affecting loyalty at HSBC (Thailand)**. Independent Study. Master of Business. Srinakarintwirot University.



- Seelong, S. (2560). **Quality of work life of police officers in Chachoengsao Provincial Police Station**. Master of Business. (Public Management). Graduate School of Commerce. Burapha University.
- Walton, Richard E. (1973). "Quality of Working Life : What is it?". **Sloan Management Review**, 4 (7), 20-23