

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 8

Enhancing the Quality of Work Life of Police Officers in the Metropolitan Police Division 8

สมชัย ธรรมรัตน์
มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่อง “การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 และ 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจโดยภาพรวม จำแนกตามรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (S.D = .507) แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : การส่งเสริม คุณภาพชีวิต

Abstract

The research “Enhancing the quality of work life of police officers in the Metropolitan Police Division 8” is intended ; 1) to Promoting quality of work life of police officers in the Metropolitan Police Division 8, and 2) to guide the development of quality of work life of police officers in the Metropolitan police Division 8. The questionnaire was using for data collected from a sample of 400 respondents. The questionnaire is divided into two parts, the first of personal information of respondents section, the second is to promote the quality of work life of police officers. It is divided into eight areas : obtaining adequate compensation



and justice, the working conditions are safe and healthy, the advancement and job security, the opportunities to develop physical fitness integrating social collaboration, the rights of employees balancing between life and the lives of others. Its benefits to society data were analyzed by using frequency, percentage, average (Mean), standard deviation (Standard deviation).

The research found that the comments on the quality of work life of police work overall, by aspects are moderate. The mean was 2.90 (S.D = .507) showed that promoting quality of life, quality of life and work of police officers is moderate.

keywords : enhancing quality of work life

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ความว่า “การจับผู้ร้ายนั้นจะไม่ถือเป็นความชอบ แต่นับว่าผู้นั้นได้กระทำการครบถ้วนแก่หน้าที่เท่านั้น แต่จะถือเป็นความชอบก็ต่อเมื่อได้ปกครองป้องกันเหตุร้ายให้ชีวิตและทรัพย์สินของข้าแผ่นดินในท้องที่นั้น อยู่เป็นสุขพอสมควร” จากพระบรมราโชวาทดังกล่าว นับว่ามีความทันสมัยมากร้อยปี ได้แสดงให้เห็นถึงบทบาทที่แท้จริงของตำรวจในเรื่องการดูแลรักษาความสงบในท้องที่ปกครองท้องถิ่น ให้มีความสุขหากข้าราชการตำรวจ เป็นคนดี มีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถรักษาและดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานให้

นานที่สุด ก็จะทำให้การบริหารงานในสถานี่ตำรวจ มีความเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากในการดูแลประชาชน ให้ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน จึงต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้น และความปรารถนาที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร เพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานคือ การทำให้มีรายได้ และมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้อปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน โดยที่กระแสนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่างๆในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการ เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม และต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อข้าราชการตำรวจ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการให้บริการประชาชน การพัฒนาผลผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม อีกทั้งเพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน และช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย

เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนงานของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติดูหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั้นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว

ตัวแปรตาม

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัด
กองบังคับการตำรวจนครบาล 8

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ
5. การณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
7. แผนงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



พบว่ามีผู้รู้ นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

กัลยา ดิษเจริญ (อ้างถึงใน สุพรรณนา ประทุมวัน, 2544, หน้า 8) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจและความพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกเชิงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์กร

จารุวรรณ โหระ (2541, 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานรวมทั้งความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลาย เช่น

วอลตัน (Walton, 1974, p.12) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยเฉพาะคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการศึกษาธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ สภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยสรุปว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ต่างๆ 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

8.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

8.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (A Safe and healthy Environment)

8.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth and security)

8.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ (Opportunity for developing and using human capacity)

8.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration)

8.6 สิทธิของพนักงาน (Employee rights)

8.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and total life space)

8.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยไว้ตามลำดับต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 จำนวน 400 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะ
เวลาในการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการส่งเสริมคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกอง
บังคับการตำรวจนครบาล 8 การกำหนดค่าคะแนน
ได้กำหนดให้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความ
สมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้
มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลเกี่ยว
กับประชากร

อภิปรายผล

ภาพรวมระดับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามรายด้าน
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (S.D
= .507) แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตอยู่
ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงตาม
ลำดับได้ดังนี้อันดับที่ 1 คือ ด้านความเป็นประโยชน์
ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D = .563) รอง
ลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน
ร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 (S.D = .584) ด้าน
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.12 (S.D = .515) ด้านสิทธิของพนักงาน ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.11 (S.D = .583) ด้านสภาพการทำงานที่
มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.10 (S.D = .509) ด้านความก้าวหน้าและความ
มั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 (S.D = .548)
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 (S.D = .453) ด้านการได้รับ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.02 (S.D = .558) ตามลำดับ

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.02 (S.D = .558)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่า
ตอบแทนที่เป็นธรรมเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เป็น
อันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 (S.D = .550) รองลง
มา ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่
ได้รับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 (S.D = .564) ท่านได้ค่า
ตอบแทนด้านการเสี่ยงภัยในการทำงานที่เหมาะสม
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 (S.D = .590) เงินเดือนและค่า
ตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำ
เดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 (S.D = .635) ท่านได้รับ
ค่าตอบแทนในด้านภารกิจและการปฏิบัติงานที่มา
กว่าวิชาชีพอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 (S.D = .623)

ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับ
ค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
ของ จารุวรรณ โหระ (2541, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพ
ชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลความรู้สึกเป็น
ส่วนหนึ่งในหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจมีความ
รับผิดชอบต่องานที่ทำมีความต้องการประสบความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมั่นคง องค์กรมี
การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจ
ในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมใน
การได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ



ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ($S.D = .509$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานที่ทำงานของท่านมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้อยู่ตลอดเวลา เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.13 ($S.D = .569$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีการจัด-ผลิตเปลี่ยนเวรยามรักษาการณ์ดูแลความปลอดภัยเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.12 ($S.D = .532$) ข้าราชการตำรวจทุกระดับได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ค่าเฉลี่ย 3.11 ($S.D = .557$) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.10 ($S.D = .498$) ท่านได้รับเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย ระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.06 ($S.D = .498$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ธนาพงศ์พันธุ์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสังกัดตำรวจภูธร ภาค 5 พบว่าข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่สถานีตั้งอยู่ในเขตเมืองและนอกเขตเมือง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ($S.D = .548$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ ครอบครัว ได้ เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.19 ($S.D = .544$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้ให้โอกาสท่านไปฝึกอบรม ดูงาน และเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

ค่าเฉลี่ย 3.11 ($S.D = .606$) ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่ท่านมีอยู่ ค่าเฉลี่ย 3.09 ($S.D = .569$) ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกับผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 3.08 ($S.D = .576$) หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.06 ($S.D = .583$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต สติยวิวัฒนา (2552) ได้ ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตหนองจอก พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตหนองจอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ($S.D = .515$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.18 ($S.D = .558$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.15 ($S.D = .580$) ท่านมีโอกาสนเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.14 ($S.D = .558$) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อท่านมีปัญหา หรือ อุปสรรคในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.11 ($S.D = .523$) หน่วยงานของท่านมีการจัดประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.05 ($S.D = .532$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สุคนธ์รัตน์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ที่ปฏิบัติงานในทุกโรงเรียน มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน ทั้งที่มีประสบการณ์มากและน้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งปฏิบัติงานในทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 (S.D = .584)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่รักและ สามัคคีกัน เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D = .586) รองลงมาคือ ท่านไม่รู้สึกอึดอัดในการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D = .645) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.16 (S.D = .607) ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องประสานขอความร่วมมือ ค่าเฉลี่ย 3.11 (S.D = .601) ท่านยอมรับการวิจารณ์เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นได้ทั้งเรื่อง งาน และนิสัยส่วนตัวของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.10 (S.D = .606) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายชล โนนกระโทก (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ (ประมาณ 60-70 %) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลางทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงานและในมิติสุขภาพในการทำงาน

ด้านสิทธิของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 (S.D = .583)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการประชุมสอบถามความคิดเห็นเพื่อ นำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D = .592) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานของท่านมักให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.16 (S.D = .613) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.12 (S.D = .631) หากท่านกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนถูกลงโทษด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D = .587) ท่านไม่เคยถูกก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.06 (S.D = .607) ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bluesone (อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความว่ารวมถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์การ ในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นมาใช้ในการทำงานในองค์การยอมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น เช่น ขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น



ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 (S.D = .453)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการเสมอ เป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 2.48 (S.D = .675) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาราชการ ค่าเฉลี่ย 2.43 (S.D = .645) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว และเวลา ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.42 (S.D = .671) ท่านจัดเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล ค่าเฉลี่ย 2.32 (S.D = .595) ท่านได้รับสิทธิการหยุดพักผ่อนในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 2.30 (S.D = .613) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซาวพล ธนาภักดี (2554) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกรมทรัพยากรธรณี ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมทรัพยากรธรณี อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ 2 ด้าน พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D = .563)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของท่านดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D = .574) รองลงมาคือ ท่านมีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม ค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D = .579) ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานของท่านจัด เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D = .597) ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุน

และภูมิใจที่ท่านรับราชการตำรวจ ค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D = .554) หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากส่วนรวม ค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D = .593) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต รักษ์ความดี (2554) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานไม่ได้มีความชำนาญมากกว่าผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้นกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย จึงควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้น้อยได้มีรายได้พิเศษจากการใช้เวลาไปทำงานเพิ่มขึ้น เช่น อบรมวิชาชีพด้านซ่อมเครื่องยนต์ ซ่อมแอร์ ช่างตัดผม ให้มีความสามารถไปทำงานพิเศษเหล่านี้ได้ เป็นต้น

1.2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย จึงควรทำการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานให้มากขึ้น เช่น จัดกิจกรรมสันทนาการและบันเทิงให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวได้ทำร่วมกันกับสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ความสามารถ ให้ตรงกับลักษณะงานของตำรวจ

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยด้านทัศนคติของประชาชนต่ออาชีพข้าราชการตำรวจ

บรรณานุกรม

- เชาวพล ธนาภักดี. (2554) . คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมทรัพยากรธรณี. : สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาด กลางเขต กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร:วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนพล สุคนธ์รัตน์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน.: วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์. (2532, 24-28). การปรับปรุงคุณภาพชีวิต. วารสารประชากรศึกษา.
- อนุชิต รัชชความดี. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล : วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2535). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พันธุ์พา จิตเข้มแข็ง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมชลประทาน. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิจิต สติยวัฒนา. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตหนองจอก : สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- มานะ ธนาพงศ์พันธุ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสังกัดตำรวจภูธร ภาค 5 : วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สายชล โนนกระโทก. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน : ปริญญานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Aldag, R.J. & Stearns. (1987). T.M.Management. Chio: South – Western Publishing.
- Cert. S.C. (1989). Principles of Modern Management. Boston: Allyn & Bacon.
- Davis, L.E. (1977). Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the Untied States. International Lab our Review, 116 (1), pp.53 – 56.
- Delimitate. Y&Takezawa.S. (1987). Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: International Lab Our Office.
- Dubin, R. (1971). Handbook of Work: Organization And Society. Chicago: Rand McNally Collage Publishing Co.
- UNESCO. (1987). Indication of Environment Quality of Life. Research and Papers in Social Science, 38 p.89.
- Walton, R. (1974). Improving the Quality-of-Work-Life. Havard Business Review. 12, p.16B.