

# การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5

## A Development of Quality of Work Life Indicators of Police Non-Commissioned Officer Bureau in Provincial Police Region 5

ชยกร มามุงปนิธาน<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 153 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา รวม 12 สัปดาห์ สถานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวนที่มีค่าความเชื่อมั่น 95% วิเคราะห์และประมวลผลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีชั้นยศดาบตำรวจ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ 10 ปีขึ้นไป ได้รับค่าตอบแทนมากกว่า 22,000 บาท การศึกษาอบรมความรู้เพิ่มเติมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

ดัชนีชี้วัดองค์ประกอบด้านการทำงาน โดยรวมมีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง (3.46) ในองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.63) และลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.31)

ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.09) ในองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.56) ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง (3.02) ส่วนองค์ประกอบทั้ง 8 ตัวชี้วัด พบว่า ดัชนีชี้วัดด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.30)

### Abstract

The objective of this study was to investigate the quality of life working indicators of the police non-commissioned officer bureau in Provincial Police Region 5. The sample was 153 people and the study was conducted over a period of 12 weeks. The study was set up and conducted at the officer bureau in provincial police region 5. The tools used for data collection were questionnaires with the reliability of 95%. The frequencies, percentages, of averages, and standard deviations were analyzed.

The results showed most of the respondents were male and had an age over 50 years, with the rank of police senior sergeant major. The highest education was bachelor's degree with extra courses of at least three times per person, and working experience was more than 10 years. Moreover, the salary was more than 22,000 baht.

The overall component indicator in life working was moderate (3.46). The combination of 3 indicators present the highest score (3.63) for the work environment and the minimum score (3.31) for the job description.

The rating work behavior overall was moderate (3.09). The combination of 3 indicators present the highest score (3.56) for dedication to the organization. The overall quality of work life in 8 indicators had an average (3.02), which was moderate, and the average of social integration social was moderate with the highest score (3.30).

<sup>1</sup> นักศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาญาวิทยาและงานยุติธรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, อีเมล: vijai5828@hotmail.com

### ข้อมูลบทความ

ส่งบทความ	21 เมษายน 2557
ตอบรับ	4 สิงหาคม 2557
เผยแพร่ออนไลน์	7 ตุลาคม 2557

### คำสำคัญ

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ตำรวจชั้นประทวน  
สำนักงานตำรวจภูธรภาค 5  
Quality of work life indicators  
Police non-commissioned officer  
Headquator of Police region 5

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ปัจจุบันนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐต่างได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ประเด็นของความสนใจเหล่านี้ ปัจจุบันเรียกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 2548, 1-3) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต หากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหา น่าเบื่อ ไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อบุคคลต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่าเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น เหตุนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2540) โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานล้วนแล้วแต่มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี นอกจากนี้องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตและการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ การมีความพึงพอใจในงานที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (ลีลา สีนาคูเคราะห์, 2530) เป็นประการสำคัญที่สุด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ในการที่จะทำให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เห็นได้จากแผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แม่บทฉบับที่ 5 (2550-2554) มีแนวทางการดำเนินงานที่จะพัฒนาค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจได้รับและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะคุณภาพของงาน รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในแต่ละวิชาได้อย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความ

สามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554)

ตำรวจภูธรภาค 5 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสาร ประสานงาน วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร และข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา ในการตกลงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจใดๆ การจัดทำแผนหรือคำสั่งและการดำเนินการใช้แผนหรือคำสั่งไปถึงมือผู้ปฏิบัติได้ทันเวลา สามารถปฏิบัติตามแผนหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ ติดตามการกำกับดูแลการปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงสถานการณ์ ปัญหา ข้อขัดข้องในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ตามภารกิจต่างๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายให้ตำรวจภูธรภาค 5 รับผิดชอบพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ในส่วนของการจัดองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานนั้นได้กำหนดให้ตำรวจภูธรภาค 5 เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 5 ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่จะเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับข้อกฎหมายที่ระบุไว้ในอำนาจหน้าที่แล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้วย ภารกิจนั้นมีผลกระทบต่อประชาชนในทุกๆ ด้าน ดังนั้น หากข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็จะย่อมส่งผลให้ผลงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนโดยรวม พบว่า จากผลการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 5 ปัจจุบันยังพบว่า นอกเหนือจากภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานประจำแล้ว ยังมีภารกิจอื่นอีกมาก ซึ่งทำให้มีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และมีผลทำให้บุคลากรบางแผนกในแต่ละฝ่ายของตำรวจภูธรภาค 5 ที่ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่ที่เกินกำลังความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ประจำก็มีลักษณะค่อนข้างจำเจอยู่แล้ว ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 5

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์และศึกษาสถานการณ์ยาเสพติดทำให้หน่วยงานต่างๆ ยอมรับว่าเป็นปัญหา

หนึ่งที่มีความรุนแรง ชับซ้อน และเป็นภัยร้ายแรงต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ โดยเฉพาะในทวีปเอเชียของอนุภูมิภาคนี้ ได้แก่ จีน พม่า กัมพูชา เวียดนาม และไทย ที่ต่างต้องเผชิญกับปัญหา ยาเสพติดในระดับแตกต่างกันไป เพื่อให้การดำเนินงานแก้ไขปัญหาการลักลอบผลิต การค้า การลำเลียง และการแพร่ระบาดของ ยาเสพติดในเขตอนุภูมิภาคนี้ประสบความสำเร็จ จึงมีแนวคิดในการ ร่วมมือกันในส่วนภูมิภาค จัดทำเป็น “บันทึกความเข้าใจเรื่องความร่วมมือในการควบคุมยาเสพติดในอนุภูมิภาค” โดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อลดอุปสงค์ (Demand) อุปทาน (Supply) ยาเสพติดในประเทศ อนุภูมิภาคดังกล่าว ทางตำรวจภูธรภาค 5 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติดให้โทษมาบูรณาการเข้ากับเทคโนโลยีสารสนเทศ สมัยใหม่ และองค์ความรู้ใหม่ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ถือเป็นพันธกิจหลักของตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรให้พัฒนาองค์ความรู้ในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การที่จะ ประสบผลสำเร็จได้จะต้องมีการสร้างข้าราชการตำรวจแบบมืออาชีพและมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งปรับทัศนคติ และวัฒนธรรมในการทำงานให้เป็นตำรวจที่ดีมีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ พัฒนาระบบการบริหารงานทุกระดับให้มีความทันสมัย และเป็นสากล เพื่อรองรับกับสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้ง นำเอาเทคโนโลยีและวิธีการทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ในงาน สอบสวนสืบสวน จับกุม ปราบปรามอาชญากรรม

เหตุนี้ปัญหาเหล่านี้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 5 ทำให้เกิดความวิตกกังวลในการทำงาน และทำให้คุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับที่ ไม่น่าพึงพอใจ แต่ก็ยังไม่มีความชัดเจนชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของตำรวจชั้นประทวน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต การทำงานตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจ ภูธรภาค 5 ว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้น ประทวนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยต่อการพัฒนา ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5

2. เพื่อศึกษาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตำรวจชั้น ประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5

## สมมติฐาน

เนื่องจากการพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 เมื่อนำไปสร้างเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานตำรวจชั้น ประทวนเป็นแบบวัดที่ดี มีความเที่ยงตรงสูง มีความเชื่อมั่นสูง มีค่าอำนาจจำแนกสูง และมีเกณฑ์ดัชนีบ่งชี้คุณภาพชีวิตการ ทำงานของตำรวจชั้นประทวนที่เที่ยงตรงตามสภาพ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตำรวจชั้น ประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 ผู้บังคับ บัญชาและครอบครัว จำนวน 248 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จากประชากร 248 คน โดยขนาด ตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่า ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนตัวอย่าง 153 คน การสุ่ม ตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 นาย โดยใช้วิธีการ แบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ ตามหน้าที่การปฏิบัติงานแล้ว สุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling

### 2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดคุณภาพการทำงาน

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

2) สร้างแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับ ข้าราชการตำรวจที่เหลือจากการสุ่มเป็นตัวอย่าง จำนวน 30 นาย แบบสอบถามดัชนีชี้วัดคุณภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล ส่วนบุคคลของตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ระดับเงินเดือน ขั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และการศึกษาอบรมเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดต้องประกอบด้วย ด้านการทำงานแบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดลักษณะงาน ตัวชี้วัดความมีอิสระในการทำงาน และตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดต้องประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ดัชนีชี้วัดด้านความร่วมมือ ดัชนีชี้วัดด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร ดัชนีชี้วัดด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดคุณภาพการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยครอบคลุมองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ตัวชี้วัด จำนวน 40 ตัวบ่งชี้ ใช้การวัดระดับคุณภาพของ Walton (1973) ดังนี้

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 5 ตัวบ่งชี้
- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5 ตัวบ่งชี้
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5 ตัวบ่งชี้
- โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5 ตัวบ่งชี้
- การบูรณาการทางสังคม 5 ตัวบ่งชี้
- ประชาธิปไตยในองค์กร 5 ตัวบ่งชี้
- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 5 ตัวบ่งชี้
- ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 5 ตัวบ่งชี้

ลักษณะแบบสอบถาม ตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, 107-108) โดยกำหนดค่าคะแนนของน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการวัด	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3

ระดับการวัด	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งเก็บได้ครบตามเป้าหมาย จำนวน 153 ชุด

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดด้านการทำงาน พฤติกรรมการทำงานและคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์เกณฑ์การวัดระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละตัวชี้วัด

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของตัวแปรปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล

5.2 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีชั้นยศดาบตำรวจ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ 10 ปีขึ้นไป ได้รับค่าตอบแทนมากกว่า 22,000 บาท และได้รับการศึกษาอบรมความรู้เพิ่มเติมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

2. ดัชนีชี้วัดต้องประกอบด้วยด้านการทำงาน โดยรวมมีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง (3.46) ในองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.63) และลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.31)

3. ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.09) ในองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.56)

4. ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม 8 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง (3.02) ส่วนองค์ประกอบทั้ง 8 ตัวชี้วัด พบว่า ดัชนีชี้วัดด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.32)

## การอภิปรายผล

*องค์ประกอบด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5  
ในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้*

*ตัวชี้วัดด้านลักษณะงาน* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถในหลายด้าน และสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีการกำหนดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน อยู่ในเกณฑ์การวัดที่มีระดับมาก และงานที่ทำมีลักษณะเป็นระบบสามารถที่จะกำหนดงานให้เป็นวิธีปฏิบัติที่แน่นอนได้ อยู่ในเกณฑ์การวัดที่มีระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮุส และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, 199-200) ที่ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน และ สมยศ นาวิการ (2533, 222-223) กล่าวเกี่ยวกับลักษณะงานว่า เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมากเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องทำงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดลักษณะงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานมีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพอใจงานได้สูงสุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพอใจงานได้สูงสุด เพราะพนักงานต้องการควบคุมวิธีการทำงานของพวกเขาเอง การควบคุมวิธีการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความไม่พอใจในงานได้ เพราะจะลดความเป็นมนุษย์ของพวกเขาเวลาที่การกระทำของพวกเขาถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชา

*ตัวชี้วัดด้านความมีอิสระในการทำงาน* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดความมีอิสระในการทำงาน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า การศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่ทำงานมีความสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวผู้ปฏิบัติเอง และเป็นงานที่ได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยงานที่ทำเปิดโอกาสให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ขึ้น จึงทำให้

มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยด้านการทำงานของ บุญเจือ วงศ์เกษม (2533, 29) กล่าวว่า ความมีอิสระ (Autonomy) ในการทำงานมีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานคล่องตัวแล้ว สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งยังทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมาซึ่งทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ความมีอิสระในการทำงานนั้น จะส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมได้ด้วยการควบคุมของตนเอง สามารถที่จะเรียนรู้อยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบให้กับตนเอง ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น และยังเป็นการเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

*ตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยอภิปรายได้ว่า ความคิดเห็นส่วนมากจะเห็นว่า ในหน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ มีกฎระเบียบ และระบบงานที่ยังล้าสมัย จึงไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ในหน่วยงานไม่มีความสะดวกในการจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในที่ทำงานเสริมสร้างบรรยากาศให้อยากทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร เป็นสิ่งที่เกี่ยวพันโดยตรงกับพนักงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม ล้วนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยากทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ดังแนวคิดของ วิจิตร วรุตบางกูร (2521, 145) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาด สวยงาม พร้อมทั้งติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่างๆ ทำให้รู้และเข้าใจจุดอ่อนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจและแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2533, 193) ที่ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึก

ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศขององค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์และแบบของความ เป็นผู้บังคับบัญชา กับขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชา จากแนวคิดความหมายดังกล่าว ผู้วิจัย อภิปรายได้ว่า แนวความคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน บ่งชี้ให้เห็นว่า สารสำคัญดังกล่าวเป็นดัชนีชี้วัดในการช่วยให้ เข้าใจถึงผลกระทบขององค์กรต่อบุคคลและบุคลิกภาพของบุคคล ก็ยังกระทบต่อหน้าที่ต่างๆ ของแต่ละบุคคลในองค์กร รวมทั้งความสามารถของคนในองค์กรในการเพิ่มผลผลิต และสภาพแวดล้อม ในการทำงานจะช่วยให้ในการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะ รูปแบบต่างๆ ของการบริหารที่มีต่อบุคคล ต่อพฤติกรรมของ บุคคลในองค์กรได้

*องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 5 มีดัชนีชี้วัดด้านพฤติกรรมการทำงานในแต่ละ ตัวชี้วัด ดังนี้*

*ตัวชี้วัดด้านความร่วมมือ* จากการวัดระดับเกณฑ์ มาตรฐาน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเสมอถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ หน้าที่ของตนเอง โดยจะยอมรับผลการตัดสินใจที่เกิดขึ้นของเพื่อน ร่วมงาน ซึ่งมักจะทำให้มีปัญหาในการประสานงานกับเพื่อน ร่วมงาน จึงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประจักษ์ จงอัญญากุล (2546, 32) ที่สรุป แนวคิดของพฤติกรรมการทำงานว่า พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก มาหลังจากที่ได้รับรู้บรรยากาศขององค์กรและแบ่งพฤติกรรม การทำงานไว้ว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความ สัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ทำให้ เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและพอใจในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ วิทยากร มาพบสุข (2546, 47) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรม การทำงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยพฤติกรรม ความรับผิดชอบ และวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำหรือ การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและ

ตั้งใจโดยมีการวางแผนอย่างดีไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือน วินัยในตนเอง คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวัง โดยไม่ขัดต่อ กฎระเบียบของสังคมและสิทธิของผู้อื่น

*ตัวชี้วัดด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร* จากการวัด ระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อตัวชี้วัดในข้อจะมาทำงาน ก่อนเริ่มงานเป็นประจำ ไม่ละทิ้งงานของตนเองหากเกิดปัญหา และอุปสรรคเกิดขึ้น ถึงแม้ว่าจะต้องใช้เวลาในการแก้ไขปัญหา นานเท่าไรก็ตาม และมักจะทำงานในวันหยุดหรือทำงานต่อหลัง เลิกงานหากงานของตนยังไม่เสร็จ และมีระดับตัวชี้วัดในระดับ ปานกลางเกี่ยวกับความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของพฤติกรรม การทำงานของ คอนเนลแลน (Connellan, 1978, 28-29) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ การปฏิบัติงานที่สามารถเห็น วัด และอธิบายได้ ปัญหาในการตัดสินใจพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานว่าพฤติกรรมใด “ดี” หรือพฤติกรรมใด “ไม่ดี” นั้น เป็นสิ่งที่กำหนดได้ยาก เนื่องจากพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีจะ แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ การจะระบุถึงพฤติกรรมการทำงาน จึงขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำอาชีพอะไร และ เดวิส (Davis, 1977, 3) ที่ได้ไว้กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ก่อนข้างจะทำนายยาก จึงใช้การสังเกตจากพฤติกรรมที่ปรากฏ เพราะหมายถึงการแสดงออกอันเนื่องมาจากสภาพภายในจิตใจ ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

*ตัวชี้วัดด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กร* จากการวัด ระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อตัวชี้วัดอยู่ในเกณฑ์ ระดับปานกลาง โดยในข้อการรับผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจาก ค่าตอบแทนเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง และมองว่าถ้ามี ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นอาจใช้เป็นช่องทางในการหาผลประโยชน์ที่ มากขึ้น ส่วนความคิดที่จำเป็นต้องละเมิดกฎระเบียบของหน่วยงาน และต้องรับสินบน ทั้งนี้เพราะคนส่วนใหญ่ในหน่วยงานทำเช่นนั้น เป็นพฤติกรรมที่อยู่ในเกณฑ์การวัดระดับน้อย สอดคล้องกับ แนวคิดของ ไวท์ (White, 1989, 143) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ปรากฏออกมา เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจาก ความคิด ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของตนตลอดเวลา และ บาร์ช (Baruch, 1968, 136) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออก เพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้ตรงกันไม่ว่า การแสดงออกหรือการตอบโต้ที่นั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอก ร่างกายก็ตาม

*องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวนในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 มีดัชนีชี้วัดด้านพฤติกรรมการทำงาน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้*

*ดัชนีชี้วัดด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยแม้ว่าจะใช้จ่ายอย่างมีธรรมาภิบาล แต่รายได้ก็ยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว และต้องทำงานพิเศษนอกเวลา เพื่อให้ได้รับเงินค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ส่วนตัวชี้วัดในระดับปานกลางให้ความสำคัญกับการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร หรือเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำมีความเหมาะสม ส่วนรายได้ที่ได้รับทั้งหมดเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในเกณฑ์ชี้วัดระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, 12-16) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบด้วยมิติพื้นฐาน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคมเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ และภาวะเงินเฟ้อ

*ดัชนีชี้วัดด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของตัวชี้วัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยเห็นว่า ในหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเห็นว่า กฎระเบียบ และระบบงานของหน่วยงานยังล้ำสมัย

ไม่สะดวกเหมาะสมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานที่ทำงาน มีสถานที่และสภาพแวดล้อมเหมาะสมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ชี้วัดระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, 12-16) ที่กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

*ดัชนีชี้วัดด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน* จากการวัดระดับเกณฑ์ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของตัวชี้วัดในข้อการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นนั้นเป็นไปได้ยาก อยู่ในเกณฑ์ชี้วัดระดับมาก ในขณะที่ระดับตัวชี้วัดในข้อความคิดที่ว่า หากปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นจะมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงมากกว่าการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีลักษณะที่เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น อยู่ในเกณฑ์ชี้วัดระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, 12-16) ที่กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ การมุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าปล่อยให้ตนล้าหลังให้ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอนาคต และงานที่ได้รับพัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น ต้องมีพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป ด้านความมั่นคงในที่นี้มีความหมายถึง ด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง

*ดัชนีชี้วัดด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของตัวชี้วัดในข้อมีโอกาส

ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ การฝึกอบรมและการสัมมนาที่จัดขึ้นในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความรู้ความสามารถยังไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน หน่วยงานมีแผนการพัฒนารองรับอย่างชัดเจน และมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยการสนับสนุนจากหน่วยงาน อยู่ในเกณฑ์การวัดระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, 12-16) ที่ว่าโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมด มิใช่การแยกส่วนเฉพาะงานใดงานหนึ่ง ควรที่จะให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกทำหายในงานให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตัวเองได้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมด้วย

*ดัชนีชี้วัดด้านการบูรณาการทางสังคม* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของตัวชี้วัดว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของตน ได้รับความช่วยเหลือด้วยความจริงใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือสมัคสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ทุกคนเข้าร่วมอยู่เสมอ และนอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้วยังได้สร้างโอกาสให้ตนเองในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การวัดระดับปานกลาง ดังที่ วอลตัน (Walton, 1973, 12-16) ได้กล่าวถึงมิติพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร และเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัจจัยสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวชี้ว่า องค์กรบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักจะเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น บูรณาการทางสังคมเป็นการมุ่งส่งเสริมให้

ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพในการทำงาน ปราศจากการรังเกียจเดียดฉันท์ มีโอกาสเปลี่ยนแปลงตนเองให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่นๆ ในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน รวมถึงการมีโอกาสมหาวิทยาลัยในความก้าวหน้าที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

*ดัชนีชี้วัดด้านประชาธิปไตยในองค์กร* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของตัวชี้วัดอยู่ในเกณฑ์การวัดระดับปานกลาง โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ซึ่งหน่วยงานได้นำความคิดเห็นของบุคลากรไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เคยมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ สอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, 12-16) ที่ได้ให้แนวคิดด้านประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งเกณฑ์ในข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก จะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานควรได้สิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่พนักงานในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น ปกป้องสิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องงานที่ทำหรือเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว นอกจากนี้ ยังให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

*ดัชนีชี้วัดด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว* จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของตัวชี้วัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง โดยพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว ในการทำงานมีลักษณะงานที่ทำให้ไม่สามารถมีเวลาให้แก่ครอบครัว ลักษณะงานในปัจจุบันทำให้ไม่สามารถมีเวลาเป็นของตนเองในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ และภาระงานในปัจจุบันทำให้เกิดปัญหาครอบครัว เช่น ทำให้ขาดผู้ดูแลอบรมสั่งสอนบุตรหลาน สอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, 12-16) ที่ว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การที่จะให้องค์กรหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงาน



กับช่วงเวลาอื่นๆ ของชีวิต เช่น ความเป็นอยู่ในครอบครัว เป็นต้น การแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน ครอบครัว และอื่นๆ ควรมีสัดส่วนการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม การทำงานในองค์กร มิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่าง เพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการในองค์กรที่ตนเองทำงาน

*ดัชนีชี้วัดด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม*  
จากการวัดระดับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของตัวชี้วัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง โดยเห็นว่า หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ หรือสังคมในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้มีโอกาสได้สร้างประโยชน์แก่ชุมชนท้องถิ่น เช่น เป็นวิทยากรเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานภายนอก การปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมได้เหมาะสมกับยุคสมัย การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้เป็นที่รู้จักของประชาชนในชุมชน และการมีส่วนร่วม กับหน่วยงานในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับ สอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, 12-16) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งการผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเรื่องอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิเคราะห์การพัฒนาศูนย์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 จากแบบสอบถามสามารถนำผลการวิจัยไปใช้และพัฒนาโดยข้าราชการตำรวจ ข้าราชการในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรนำเอาข้อมูลและวิธีการที่ได้ไปใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และนำไปพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่งข้อมูลในแต่ละพื้นที่อาจมีความแตกต่างกันไป

*ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์พิเศษ*

กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 ที่ควรให้ความสนใจ

ต่อสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีระดับสูงขึ้น ดังนี้

1. ควรกำหนดนโยบายและเสนอนโยบายเพื่อเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าครองชีพให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมากขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องหันไปประกอบอาชีพเสริม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. ควรดำเนินการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะ เช่น เสื้อเกราะกันกระสุน อาวุธปืน ยานพาหนะในการปฏิบัติงาน กระบอง โล่ป้องกัน หน้ากาก ถุงมือ ตลอดจนชุดฝึกปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความสะดวกในการนำไปใช้งาน และรู้สึกปลอดภัยในการดำเนินงานอยู่เสมอ

3. ควรกำหนดนโยบายในการนำเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนเข้าร่วมฝึกอบรม ศึกษาดูงานในหน่วยงานภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ องค์ความรู้ จิตสำนึก และทักษะในการนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตน

4. ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 ได้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามัคคีและเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี ได้แก่ กีฬาสี งานกระชับมิตร การฝึกอบรมระหว่างหน่วยงาน การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

5. ควรดำเนินการจัดสถานที่ภายในหน่วยงานให้เกิดความสวยงาม สะอาดตา และจัดระบบผังของหน่วยงานให้น่าอยู่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เข้ารับบริการเกิดความสบายตา สบายใจ รู้สึกชื่นชม เพราะสถานที่ถือเป็นหน้าตาและภาพพจน์ที่สำคัญของหน่วยงาน จึงควรจัดทำให้เกิดความสวยงามและสะอาดสดชื่นอยู่เสมอ

*ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป*

1. ควรทำการวิจัยลักษณะนี้โดยขยายผลสู่เขตพื้นที่อื่นๆ  
2. การจัดเก็บข้อมูลของตำรวจชั้นประทวน ในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 ควรมีการจัดเก็บข้อมูลบ่อยๆ และข้อมูลต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วารสารประชาชาติธุรกิจ, 28(3654), 6.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2540). *การบริหารบุคคลแนวใหม่*.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเจือ วงศ์เกษม. (2530). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่ม  
ผลผลิต. *วารสารการเพิ่มผลผลิต*, 26(1), 29-33.
- ประจักษ์ จงอัศฎกุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและ  
พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา:  
โรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- แผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2554). *แผนปฏิบัติราชการสำนักงาน  
ตำรวจแห่งชาติ แผนแม่บทฉบับที่ 5 (2550-2554)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด)*. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ลีลา สีนานุเคราะห์. (2530). *องค์การและการจัดการ*.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์หน่วยศึกษานิเทศก์  
กรมการฝึกหัดครู.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). *การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา*.  
สมุทรปราการ: ชนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- วิภาพร มาพบสุข. (2546). *จิตวิทยาการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร:  
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*.  
กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- Baruch, B. D. (1968). *New Ways in Discipline*. New York:  
Mc Graw-Hill.
- Connellan, Thomas K. (1978). *How to improve human  
performance: Behaviorism in business and  
industry*. New York: Harper & Row.
- Davis, L. E. (1977). *Enchanting the Quality of Working Life:  
Development in the United State*.  
*International Labour Review*, pp.53
- Huse, E. & Cumming, T. (1985). *Organizaton Development  
and Change*. Minnesota: West.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?.  
*Sloan Managemen Review*, 15 (Fall 1973), 11-21.
- White, D. D. (1989). *Organization Behavior*. New York:  
imone & Schaster.
-