



**คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 9**

**Quality of Work Life among the Police in the Investigation Division,
Provincial Police Region 9**

**ดาบตำรวจอภัยวิสิทธิ์ สุวรรณจินดา
Pol. Sen. Sgt. Maj. Tanyawisit Suwanjinda**

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Public Administration
in Public Administration
Prince of Songkla University**

2561

ชื่อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
 ตำรวจภูธรภาค 9
 ผู้เขียน ดาบตำรวจธัญวิไลษฐ์ สุวรรณจินดา
 สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
 (ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์)

..... ประธานกรรมการ
 (ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์)

..... กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

..... กรรมการ
 (ดร.วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์)

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
 ตำรวจภูธรภาค 9
ผู้เขียน ดาบตำรวจธัญวิไลษฐ์ สุวรรณจินดา
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ศึกษาจากข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 172 นาย สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบ $t - test$ และ $F - test$

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ และข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สายงาน เงินเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีระดับปัจจัยการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Minor Thesis Title Quality of Work Life among the Police in the Investigation Division,
Provincial Police Region 9
Author Pol. Sen. Sgt. Maj. Tanyawisit Suwanjinda
Major Program Public Administration
Academic Year 2017

ABSTRACT

The objective of the study on quality of work life among the police in the Investigation Division, Provincial Police Region 9 was to explore quality of work life of the police in the Investigation Division, Provincial Police Region 9, and to compare factors and quality of work life of the police in the Investigation Division, Provincial Police Region 9 classified according to personal data. The instrument was a questionnaire with the indexes of item objective congruence (IOC) of 0.5 or more. Data were gathered from 172 policemen attached to the Investigation Division, Provincial Police Region 9. The data were analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The study found that the quality of work life among the police in the Investigation Division, Provincial Police Region 9 was at a moderate level. The quality of life in social integration was with the highest mean, followed by social relationship, organizational democracy, career security and advancement, balance between work and personal life, adequate and fair compensation, work safety and environment, and personnel development, respectively. Regarding police in the Investigation Division, Provincial Police Region 9, age, status, level of education, rank, line of work, salary, and length of service were factors affecting their work performance and quality of life with a statistical significance level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตา และความช่วยเหลือในการให้ความรู้ คำปรึกษา แนวคิด ข้อเสนอแนะที่นำไปปฏิบัติจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และดร.วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และช่วยเหลืออย่างดีที่สุดตลอดเวลาของการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ และขอขอบคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA) ทุกท่านที่ ให้ความรู้ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีถึง เจ้าหน้าที่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เพื่อนักศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ข้าราชการตำรวจภูธรบางกล้า จังหวัดสงขลา บุคคลรอบข้าง และครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่สำคัญซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างเรียบร้อย สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(9)
รายการภาพประกอบ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 สมมติฐาน	4
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	9
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต	9
2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	19
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	21
2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	21
2.3.2 ทฤษฎี E.R.G (existence relatedness growth)	23
2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ	25
2.4 ประวัติความเป็นมาของกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	27
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	32
3.2 แบบแผนการวิจัย	33
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้	35
บทที่ 4 ผลการวิจัย	37
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	37
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	
4.2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน	40
4.2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	
4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	55
4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	74
4.4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	99
5.1 สรุปผลการวิจัย	
5.1.1 ข้อมูลทั่วไป	100
5.1.2 ปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	100
5.1.3 การเปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล	101
5.2 อภิปรายผล	102
5.3 ข้อเสนอแนะ	
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	104
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	105
บรรณานุกรม	106

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ประวัติผู้เขียน

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	40
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	41
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	42
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา	43
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร	44
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	44
4.8 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน	45
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	47
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	48
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	49
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	49
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคม	50
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กร	51

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	52
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	53
4.17 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน	54
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและอายุ	55
4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ	57
4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและ สถานภาพ	58
4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตาม สถานภาพ	59
4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและ ระดับการศึกษา	60
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา	61
4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและ ระดับชั้นยศ	63
4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและ สายงาน	64
4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตาม สายงาน	65
4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและ เงินเดือน	67
4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตาม เงินเดือน	68
4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและ อายุราชการ	70
4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุราชการ	72

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และอายุ	74
4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ	76
4.33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และสถานภาพ	78
4.34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ	80
4.35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับการศึกษา	81
4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา	82
4.37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับชั้นยศ	83
4.38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และสายงาน	84
4.39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสายงาน	86
4.40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และเงินเดือน	88
4.41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเงินเดือน	90
4.42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และอายุราชการ	92
4.43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุราชการ	95

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบที่	หน้า
2.1 ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer	25
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	31
4.1 กราฟแสดงปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	46
4.2 กราฟแสดงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	54

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของคนในสังคมมากที่สุด ดังนั้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ดังนั้นความต้องการข้อมูลด้านสถานการณ์คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญในการนำมาวิเคราะห์เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์คนทำงานในประเทศไทย และการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน (ศิรินนท์และคณะ, 2557) ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

ทุนมนุษย์ที่อยู่ในช่วงวัยทำงานจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า มีบทบาทความสำคัญที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน(quality

of working life) มีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547:12)

ผู้บังคับบัญชาควรสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ ด้านจิตใจ ด้านความคิด ด้านสุขภาพร่างกายที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงผลประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตนไปในทิศทางที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์มุ่งหมายขององค์กรนั้นเป็นอย่างดี (ทรงศักดิ์, 2555) ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 กล่าวไว้ว่า จะพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ จะพัฒนาใครต้องพัฒนาตัวเราก่อน คุณภาพชีวิตคือเป้าหมายสูงสุด เมื่อตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชน ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องพัฒนาตำรวจให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ และได้รับสวัสดิการที่ดีจนกระทั่งเกิดอุดมคติและมีความมั่นคงใญ่ความคิดอย่างสูง เพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นที่ยิ่งของประชาชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554, 2550 : 4)

ตำรวจภูธรภาค 9 มีพื้นที่ปกครองบังคับบัญชาเพียง 4 จังหวัด คือ ตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา สตูล ตรัง และพัทลุง โดยมีการตั้งหน่วยในระดับกองบังคับการขึ้นใหม่คือ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 (บก.สส.ภ.9) การปฏิบัติหน้าที่ตำรวจภูธรภาค 9 มีหน้าที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัดสงขลา สตูล ตรัง และพัทลุง ทั้งนี้เขตพื้นที่ความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ลงพื้นที่ในแต่ละจังหวัด ซึ่งแตกต่างจากสถานที่ตำรวจภูธรทั่วไป เช่น ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ดูแลรับผิดชอบทั่ว 4 จังหวัด แต่ในขณะเดียวกัน สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดูแลรับผิดชอบในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เท่านั้น เมื่อ

ตำราจรรยาบรรณ 9 พบเหตุเกิดขึ้นในเขตพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยงานใดก็จะส่งไปยังสถานที่ตำรวจเขตพื้นที่นั้น จากประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของผู้วิจัย ได้พบและสังเกตเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณ 9 ได้แก่ 1) ปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ตำรวจจราจรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามถนนที่มีการจราจรหนาแน่น ได้รับมลพิษที่เกิดจากยานยนต์บนท้องถนน ก่อให้เกิดโรกระบบการเดินหายใจเรื้อรัง การออกตรวจในแต่ละพื้นที่ที่ได้รับการมอบหมายส่งผลให้ร่างกายปรับตัวไม่ทันต่อสภาพอากาศ ร่างกายจึงเจ็บป่วยได้ง่าย เป็นต้น 2) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิต เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง ออกพื้นที่ในเขตที่ไม่คุ้นเคย เกิดการทำทายเป็นอันตรายกับอำนาจเจ้าถิ่นของแต่ละพื้นที่ 3) ปัญหาหนี้สิน เนื่องจากมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงไปกู้เงินจากสถาบันการเงินต่าง ๆ 4) ปัญหาการได้รับสวัสดิการ ซึ่งข้าราชการตำรวจมีสิทธิสวัสดิการภาครัฐไม่แตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในขณะที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตสูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ ค่อนข้างสูง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ เช่น เอกสิทธิ์ ตรงต่อกิจ (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 1 (สายตรวจ 191) กองบังคับการตำรวจปฏิบัติการพิเศษ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย จึงสมควรที่หน่วยงานจะต้องเอาใจใส่ให้มากขึ้นในเรื่องค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ สร้างความสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน ตลอดจนสร้างกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมมากขึ้น เช่นเดียวกับ ภาวัต วรรณสุภัทร (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาที่เกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัวและสวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ที่พักอาศัย และอุปกรณ์ในการทำงานไม่พร้อมใช้งาน จำนวนไม่เพียงพอและเวลาพักผ่อนน้อยเกินไป

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจจรรยาบรรณ 9 เพื่อศึกษาและนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจจรรยาบรรณ 9 และสามารถนำไปสู่การทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ที่สำคัญประชาชนยอมรับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

ตำรวจมากยิ่งขึ้นและมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินทำให้สังคม ประเทศน่าอยู่ สงบและมีความเจริญมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐาน

1.3.1 ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

1.3.2 ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้ด้านปัจจัยการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1.4.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

1.4.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

1.4.3 เพื่อทราบถึงแนวทาง ข้อเสนอแนะและข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจต่อไป

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 414 นาย โดยมีตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 136 นาย ชั้นประทวน จำนวน 278 นาย (กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ข้อมูล ณ วันที่ 5 กันยายน 2560) โดยคำนวณจากสูตรยามานะ (yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 นาย ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 67 นาย ชั้นประทวน จำนวน 137 นาย

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สายงาน เงินเดือน และอายุราชการ

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย คือ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

1.5.5 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนกันยายน 2560 – ธันวาคม 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย สังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนสถานที่ตำรวจภูธรภาค 9

ข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศ ตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวนสถานที่ตำรวจภูธรภาค 9

ข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศ ตั้งแต่พลตำรวจ ถึงนายดาบ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวนสถานที่ตำรวจภูธรภาค 9

ปัจจัยการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบังคับการสืบสวนสอบสวนสถานที่ตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนชั้นยศ ด้วยความยุติธรรม มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค 9

การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เป็นผู้ออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งช่วยกำกับหรือนำกิจกรรมขององค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง หน้าที่ข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ต้องปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประสานงานกันให้เกิดผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของการทำงานที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็น ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ ความต้องการของ

ข้าราชการตำรวจแต่ละคน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและชีวิตคุณค่าจากการทำงานโดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งในด้านความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ความเพียงพอในการดำรงชีวิต และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานและการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน

ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งภายในและภายนอกอาคาร เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย มีการป้องกันอันตรายที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของข้าราชการตำรวจ ควรมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติได้จริงอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน และสัมมนา ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความอิสระในการตัดสินใจ การสร้างความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายอย่างในการทำงาน และนำผลการปฏิบัติงานมาพัฒนาปรับปรุงศักยภาพในการทำงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อหน้าที่การงานสูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย

การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาในการดำเนินชีวิต โดยมีการวางแผนเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายความตึงเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการแบ่งเวลาให้กับตนเองและครอบครัว รวมทั้งมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง

สายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - 2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ
 - 2.3.2 ทฤษฎี E.R.G (existence relatedness growth)
 - 2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.4 ประวัติความเป็นมาของกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (quality of life) หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขอันมาจากความเป็นอยู่ที่ดีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความผูกพัน ที่ดีทั้งในครอบครัวและสังคมเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน สิ่งเหล่านี้ในหลายๆ ประเทศรวมทั้งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญมากขึ้นเพราะหากประชากรในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศง่ายและรวดเร็วขึ้น จึงมีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจและให้ความหมายคุณภาพชีวิตหลากหลายดังต่อไปนี้

ณรงค์ศักดิ์ ทะละภัก (2535) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับเป้าหมายรวมถึงความจริงที่ว่า การรับรู้ความพอใจ ความสุข ความมีสาระและความสามารถที่จะปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขจะส่งผลให้ผู้อื่นสุขด้วย

องค์การอนามัยโลก (the WHOQOL group. 1994 : อ้างถึงใน วรรณภา กุมารจันทร์, 2543 : 4) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจและการรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม โดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมายและความคาดหวังของตนเอง ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม รวมทั้งเรื่องการเมืองการปกครองของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ด้วย

ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542 : 6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลรับการตอบสนองปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีสุขภาพและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความพึงพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องของธรรมชาติไม่สร้างปัญหาหรือเป็นภาระให้แก่ผู้อื่น ภายใต้สภาพแวดล้อม ทั้งในระดับใกล้ตัวและโครงสร้างใหญ่ของสังคม ซึ่งเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถบำเพ็ญตนเพื่อชุมชนและสังคมส่วนรวมได้

ลีสร พ่วงศรี (2546 : 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคมคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้นและขวนขวายได้มาเป็นเจ้าของตนเอง นอกจากนั้นเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ทำให้มนุษย์พัฒนาไปสู่เป้าหมายในการดำเนินชีวิตดีขึ้นทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย เป็นต้น ในลักษณะเช่นนี้ มนุษย์ย่อมจะมีความสามารถในการปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดลง เป็นต้น ส่วนประเทศที่มีประชากรไม่มีคุณภาพชีวิตจะประสบปัญหากับความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงการดำรงชีวิตที่ดี มีความสมบูรณ์และความพึงพอใจในตนเอง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สิ่งแวดล้อม ความเป็นอยู่ คุณธรรม สถานะความสัมพันธ์และสามารถปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมทั้งในสังคมและครอบครัวของตนได้เป็นอย่างดีและมีความสุข

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสังคม ซึ่งนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่นๆ (2535) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต จำแนก ตามความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิต 6 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย ได้แก่ ปัจจัย 4 สุขภาพอนามัย พลังงาน การอ้อมทรัพย์สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและการประกอบอาชีพ

2. ด้านอารมณ์ ได้แก่ การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณประโยชน์ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวและในชุมชน ความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์สะอาด และเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการคมนาคมที่สะดวก

4. ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ได้แก่ โอกาสในการศึกษาและประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ความเป็นธรรมในสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบวินัย ความเห็นอกเห็นใจค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา

5. ด้านความคิด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิตและชุมชน การศึกษาวิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเองครอบครัวและชุมชน การเป็นที่ยอมรับ ในชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับตัวเองและการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม

6. ด้านจิตใจ ได้แก่ การมีคุณธรรมในส่วนตัวและในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวทีความจงรักภักดีต่อชาติความศรัทธาต่อศาสนา ความเสียสละและความละเว้นจากอบายมุข

องค์การอนามัยโลก (1979 : 32 อ้างถึงใน สุทธิพร บุญมาก, 2544 : 22) กำหนด คุณภาพชีวิตดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

6.1 มาตรฐานการครองชีพ (standard of living) พิจารณาจากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

6.2 การเปลี่ยนแปลงของประชากร (population dynamics) เป็นเรื่องโครงสร้างทางอายุและเพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น

6.3 ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (social cultural factor) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น

6.4 กระบวนการพัฒนา (process of development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมการค้า

6.5 ทรัพยากร (resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ

นิราศรัตน์ ศิลปะเดช (2540: 19 - 20) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้สรุปได้ดังนี้

1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้นั้นจะต้องมีความปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ร่างกายมีอวัยวะต่างๆ ครบถ้วน มีสุขภาพแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำงานได้เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ระดับการพัฒนาทางสติปัญญาเป็นปกติ ศึกษาเล่าเรียน มีเหตุผล และสามารถแก้ปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

2. ความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจและอารมณ์ ได้แก่ การเป็นผู้มีจิตใจดี อารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หุนหัน โมโหง่าย ไม่อิจฉาริษยา จิตใจมีคุณธรรม มองโลกในแง่ดี โอบอ้อมอารี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ดีจะช่วยให้บุคคลบังเกิดความสุขสบายในการดำรงชีวิต

3. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การเป็นคนดีที่ได้รับการยอมรับจาก สังคมอันเนื่องมาจากการมีมนุษย์สัมพันธ์ดี ปรับตัว ยอมรับความสามารถ และความสำคัญของผู้อื่น และสิ่งอื่นๆ ที่อยู่โดยรอบ เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม คิดพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้คงคุณค่าและ เกิดประโยชน์สืบไป

4. ความสมบูรณ์แห่งปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความสามารถที่จะจัดหาปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตตามฐานะของตนเอง เหมาะแก่สังคม เศรษฐกิจ และยุคสมัย ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ตลอดจนไปถึง สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่จะนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคือ ลักษณะที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตบนพื้นฐานทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ความเป็นอยู่ในสังคม และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต คุณภาพชีวิตแสดงถึงลักษณะต่างๆ ในการดำรงชีวิตของบุคคล บุคคลแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านพื้นฐานของบุคคล วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ภาวะสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น ดังนั้นการวัดคุณภาพชีวิตต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต องค์ประกอบคุณภาพชีวิตมีทั้งลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันแล้วแต่วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ได้พยายามศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อมๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าบุคลากรและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยได้เริ่มต้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกา และมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์กร (ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553) ดังนั้น การศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Hackman and Suttle (1977 : 14 อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลดีต่อด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

สุมัน โยทุม (2544 : 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานพร้อมทั้งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานที่ทำไว้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณค่า และเกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความเป็นอยู่มีสุขสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2545 : 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สามารถแบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ ความหมายกว้างและความหมายแคบ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการสร้างเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

นพวรรณ วีรโพนารสิทธิ์ (2548 : 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์สิทธิต่างๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่าง ยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการ ปฏิบัติงานที่ทำภายในสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิ ส่วนบุคคล และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับ จากสังคม

พิสิฏฐ วงศ์นากนกร (2549 : 19) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานในองค์กรได้ อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลใน องค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การมี ส่วนร่วมในองค์กร มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญและมีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Richard E. Walton (1975: 91-117 อ้างถึงในทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงาน ส่วนความเป็นธรรมนั้นเป็นการพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีการจ่ายผลตอบแทนให้กับงานในลักษณะเดียวกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ถูกต้องตรงตามเงื่อนไขการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (opportunity to use and develop human capacities) กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรแต่ละบุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน การใช้ทักษะหลากหลาย

4. โอกาสในการก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (opportunity for continued growth and security) กล่าวคือ ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงพัฒนาความรู้อยู่เสมอ จะต้องนำความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร หรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the work organization) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ ความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดี ไม่รู้สึกว่าเป็นพลเมืองระดับล่างขององค์กร

6. ธรรมนูญองค์กร (constitutionalism in the work organization) กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานในองค์กรสมาชิกต้องรู้จักสิทธิของตนเอง และต้องรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร ซึ่งประเด็นสำคัญคือ บุคลากรมีความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และต้องได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรที่มีอยู่

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (work and the total life space) กล่าวคือ การทำงานอาจส่งผลทางบวก หรือทางลบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ ฉะนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญ เช่น การมีตารางทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้น้อย

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน (social relevance of work life) กล่าวคือบุคลากรที่ทำงานโดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงานช่วยให้สังคมดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมไม่ทำงานโดยมุ่งหวังเพียงหวังผลกำไร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า

Casio (2003 : 20-27 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (job security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (safe environment) ระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (equitable compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ ต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (pride) องค์กรต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร มีส่วนร่วมในการดูแล ให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมโดยการให้ความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (employee participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (career development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้งองค์กร

9. การมีสุขภาพที่ดี (wellness) มีโครงการดูแลสุขภาพ โครงการสันทนาการ การให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

Stone (2009 : 183-184 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

1. การตอบแทนที่เหมาะสม (adequate remuneration) เพื่อให้บุคลากรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม
2. มีสภาพแวดล้อมที่ดี (safe and healthy environment) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ
3. การพัฒนาความสามารถ(development of human capabilities) เป็นการให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่เป็นที่พอใจ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(growth and security) บุคลากรจะคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงปลอดภัยในงาน
5. ความมีสิทธิ (constitutionalism) มีความรู้สึกมีศักดิ์ศรีในการทำงาน
6. การยอมรับ (respect) จากองค์กร รวมทั้งสิทธิที่จะแสดงออกและได้รับการปกป้องตามสิทธิ
7. ความสมดุลของชีวิต (total life space) ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อลดความเครียดในการทำงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) บุคลากรจะต้องพิจารณาประเด็นของความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสนองความต้องการ

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาน (2550 : 6) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และมีความยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความคล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำความรู้ออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุดตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและมีระยะเวลาในการทำงานได้นานตามความต้องการของแต่ละบุคคล

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การทำงานที่ไม่มีอคติ มีความจริงใจ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร การสร้างความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน และได้รับความเสมอภาคในความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้สิทธิ มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หรือรางวัลด้วยความเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานในลักษณะที่มีปริมาณเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว เพื่อให้มีโอกาสได้พักผ่อนหรือมีเวลาส่วนตัว

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง การทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชน หรือต่อสังคม เพื่อให้สังคมได้เห็นคุณค่าและมีความศรัทธา ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งในด้านความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ความเพียงพอในการดำรงชีวิตและมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานและการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน

2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งภายในและภายนอกอาคาร เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย มีการป้องกันอันตรายที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของข้าราชการ ตำรวจ

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน และสัมมนา ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อหน้าที่การงานสูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ความมุ่งหวังเป็นที่ยอมรับในเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงในรายได้ รวมถึงการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน การทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี การให้เกียรติและการเคารพต่อการแสดงความคิดเห็น

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับชั้นยศ เลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถ ระเบียบ ซึ่งปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาในการดำเนินชีวิต โดยมีการวางแผนเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายความตึงเครียดจากภาระหน้าที่

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งอาจเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกันหรือการช่วยเหลือกัน ตลอดจนการให้บริการด้านอื่นๆ ที่ทำให้องค์กรได้ทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ อันส่งผลให้ข้าราชการตำรวจเกิดความภูมิใจในอาชีพและการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (กรีซ อัมโภชน, 2548 : 9-17) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสำเร็จในงาน มีความพึงพอใจในงาน พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ดังนี้

1.1 องค์ประกอบความสำเร็จในงานที่ควบคุมได้ ได้แก่

1.1.1 ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1.2 ต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

1.1.3 การรู้จักใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล

1.1.4 ความสามารถในการดำรงชีวิตส่วนตัว และของครอบครัวได้อย่าง

เหมาะสม

1.2 องค์ประกอบความสำเร็จในงานที่ควบคุมไม่ได้ ได้แก่

1.2.1 ผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบพอหรือไม่ชอบไม่พอใจบุคคลอื่นใด ย่อมไม่อาจจะเข้าไปแก้ไขปรับปรุง โดยง่าย

1.2.2 องค์กร คือการจัดแบ่งหน่วยงานออกเป็นระดับ หรือเป็นกรม กอง แผนก จำเป็นที่จะต้องทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่างๆ

1.2.3 ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

1.2.4 วิธีปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.2.5 เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ต้องศึกษาหาความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามระบบใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.2.6 ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานราชการต่างๆ ย่อมส่งผลขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือข้าราชการในหน่วยงานนั้นๆ ล้วนเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

3. ลักษณะงาน ส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในงานอำนวยความสะดวกรักษาความสงบ งานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร และหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

4. การบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีการสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปตามอำนาจ การบังคับบัญชา

5. นโยบายและการบริหาร เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งจะช่วยกำกับหรือนำกิจกรรมขององค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้นำ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ทำให้เป็นที่รักใคร่ ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างในการให้ความร่วมมือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องมีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน หรือประสานงานกันให้เกิดผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานที่ได้มีการมอบหมายตามนโยบาย ความสามารถของบุคคลและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจได้

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (the need – hierarchy conception of human motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (self-actualization needs)

(4 ตุลาคม 2560. https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Maslow_Theories.htm)

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโล มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไป ตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้ (ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555)

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใด ประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคล บุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะไฝหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับ การเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคล ต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะ ได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (self-esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภาระกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (self-actualization needs) ลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำลายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง”

2.3.2 ทฤษฎี E.R.G (existence relatedness growth)

Alderfer (อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2540 : 307-310) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ระดับ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

ระดับ 3 ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี E.R.G (existence relatedness growth) ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้อการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิปล สกสเกียรติ, 2546 : 193-194)

Clayton Alderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการดำรงอยู่ความสัมพันธ์และความก้าวหน้า ที่เรียกรวมกันว่า ทฤษฎี E.R.G (ERG theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer สรุปว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ และที่อยู่อาศัย ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต้น ในลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรัก และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งจะเปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับ และความต้องการทางสังคม
3. ความต้องการความก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาเอง



ภาพประกอบ 2.1 ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer

(ที่มา <https://sites.google.com/site/salxuththrnphakh8/thvdsi-xi-xar-ci-erg-theory> สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2560.)

2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นการใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมจึงการกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง ดังนั้นวิชาการได้ให้ความหมายคำว่าแรงจูงใจ ดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 84) กล่าวว่า จุดเน้นหรือจุดสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์กร สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นทางบวก เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทาลบไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยง โดยไม่สร้างพฤติกรรมใดๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางด้านนี้

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (need) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

ชาญเดช วีรกุล (2552 : 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อม (ศรีสุพรรณ, 2555) ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4. ทศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำางานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น ลักษณะของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขา และครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร และองค์กรบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ดังนั้น แรงจูงใจสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำอาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจาก

การคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เพื่อได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เช่น การตั้งใจทำงานเพื่อต้องการความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพื่อต้องการการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น เป็นต้น

2.4 ประวัติความเป็นมาของกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้นำพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชทานให้กับข้าราชการตำรวจ ในเรื่องของการรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชน ความว่า...

“การจับผู้ร้ายนั้นไม่ดีเป็นความชอบ เป็นแต่นับว่าผู้นั้น ได้กระทำการครบถ้วนแก่หน้าที่เท่านั้น แต่จะถือเป็นความชอบต่อเมื่อได้ปกครองป้องกันเหตุร้าย ให้ชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าแผ่นดินในท้องที่นั้น อยู่เย็นเป็นสุขพอควร”

จากพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชทานให้กับข้าราชการตำรวจ ข้างต้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการ ด้านการป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม ดังนี้

1. มุ่งเน้นการป้องกันอาชญากรรมเป็นเป้าประสงค์หลัก ด้วยการควบคุมอาชญากรรม ทั้งในมิติของอัตราการเกิดเหตุและระดับความรุนแรงของการเกิดเหตุ เพื่อให้ประชาชนรู้สึกหวาดกลัวภัยอาชญากรรมน้อยลง และหากเกิดคดีขึ้นต้องเร่งจับกุมให้ได้โดยเร็ว

2. การปฏิบัติของตำรวจ ต้องทำให้เป็นหลักประกันด้านความปลอดภัยและความยุติธรรมที่มีมาตรฐานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน และประชาชนที่ส่วนร่วมในกิจการตำรวจ

3. การควบคุมสถานที่เสี่ยง แหล่งมั่วสุม รวมทั้งแหล่งอบายมุขต่าง ๆ ให้ดำเนินการตามนโยบายการจัดระเบียบสังคม การปราบปรามการซื้อขายอาวุธปืนผิดกฎหมายอย่างจริงจังและให้มีการระดมกวาดล้าง อาชญากรรมอย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงานของงานสืบสวน งานสอบสวน งานนิติวิทยาศาสตร์ และงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และส่งเสริมสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งระบบ

5. จัดทำฐานข้อมูลด้านการสืบสวน เช่น แผนประทุษกรรม ประวัติผู้ต้องหาหมายจับ เป็นต้น ให้เชื่อมโยงกันทั้งประเทศ และให้ทุกหน่วยสร้างเครื่องมือสืบสวนล่วงหน้าไว้ให้ครบถ้วน เช่น จุดติดตั้ง กล้องโทรทัศน์วงจรปิด การเชื่อมสัญญาณกล้อง และข้อมูลท้องถิ่นอื่น ๆ เป็นต้น

6. จัดตั้งศูนย์ประสานงานและแก้ไขปัญหาคนหายเด็กหาย ปลัดหลงและศพนิรนาม เพื่อให้มีการตรวจสอบ ติดตามคนหาย เด็กปลัดหลง หรือศพนิรนาม และมีการประสานงานกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบ

7. ขับเคลื่อนนโยบายสำคัญต่าง ๆ ของรัฐบาลให้ปรากฏผลชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น การปราบปราม การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา การคุ้มครองการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการลักลอบค้าสัตว์ป่าและพันธุ์พืชโดยผิดกฎหมาย เป็นต้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ)

ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของกองบังคับการสืบสวนสอบสวน (ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552) ประกอบด้วย

1. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานคดีและวินัย งานนโยบายและแผนและงานยุทธศาสตร์ งานการเงินและงานบัญชี งานงบประมาณ งานส่งกำลังบำรุง งานสวัสดิการ งานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร งานศึกษาอบรม งานบันทึกตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวกับฐานข้อมูลกำลังพลกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลสถานภาพกำลังพลในความรับผิดชอบเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน งานวิเคราะห์ติดตามสถานการณ์และบูรณาการด้านการข่าวอาชญากรรม การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมิได้อยู่ในหน้าที่ของฝ่ายใดโดยเฉพาะ และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. กองกำกับการสืบสวน 1-3 มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา อาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่

3. กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่น ๆ อันเกี่ยวกับความผิดอาญา สืบสวนอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่ การเฝ้าฟังและการใช้เครื่องมือพิเศษในการสืบสวนหาข่าว รวมทั้งเป็นศูนย์รวบรวม วิเคราะห์และติดตามสถานการณ์อาชญากรรมและความมั่นคง ในเขตอำนาจการรับผิดชอบ

4. กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนวยการ ควบคุม ดูแลและปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดอาญา รวมทั้งสนับสนุน

การปฏิบัติงานของตำรวจท้องที่และหน่วยงานอื่น ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย การรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่ ป้องกันและปราบปราม การก่อจลาจลและต่อต้านการก่อการร้ายในเมือง รวมทั้งการฝึกทางด้านยุทธวิธีให้กับตำรวจท้องที่หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยมีเขตอำนาจรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรและเขตพื้นที่อื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจจะสั่งการ

5. กลุ่มงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาสอบสวน คดีอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธร

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานโดยมีหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด 6 หน่วยงาน ได้แก่ 1) ส่วนบังคับบัญชา 2) ส่วนปฏิบัติการเฉพาะทาง 3) ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม 4) ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม 5) ส่วนการศึกษาและ 6) ส่วนบริการ ซึ่งตำรวจภูธรภาค 9 จัดอยู่ในส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เมื่อปี พ.ศ.2548 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 โดยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม ส่วนตำรวจภูธรภาค 9 มีโครงสร้างการจัดหน่วย ดังนี้ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา สตูล ตรัง พัทลุง ปัตตานี ยะลา นราธิวาส ศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ศูนย์ความมั่นคงตำรวจภูธรภาค 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9

ต่อมาปี พ.ศ.2552 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกครั้งหนึ่ง โดยแบ่งพื้นที่การปกครองของตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส นอกจากนี้มีการปรับให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9 ไปขึ้นการปกครองบังคับบัญชา กับศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีผู้บัญชาการศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้(ผบช.คชต.) เป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนตำรวจภูธรภาค 9 มีพื้นที่ปกครองบังคับบัญชาเหลือเพียง 4 จังหวัด คือ ตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา สตูล ตรัง และพัทลุง โดยมีการตั้งหน่วยในระดับกองบังคับการขึ้นใหม่คือ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 (บก.สส.ภ.9) (ตำรวจภูธรภาค 9, 2560)

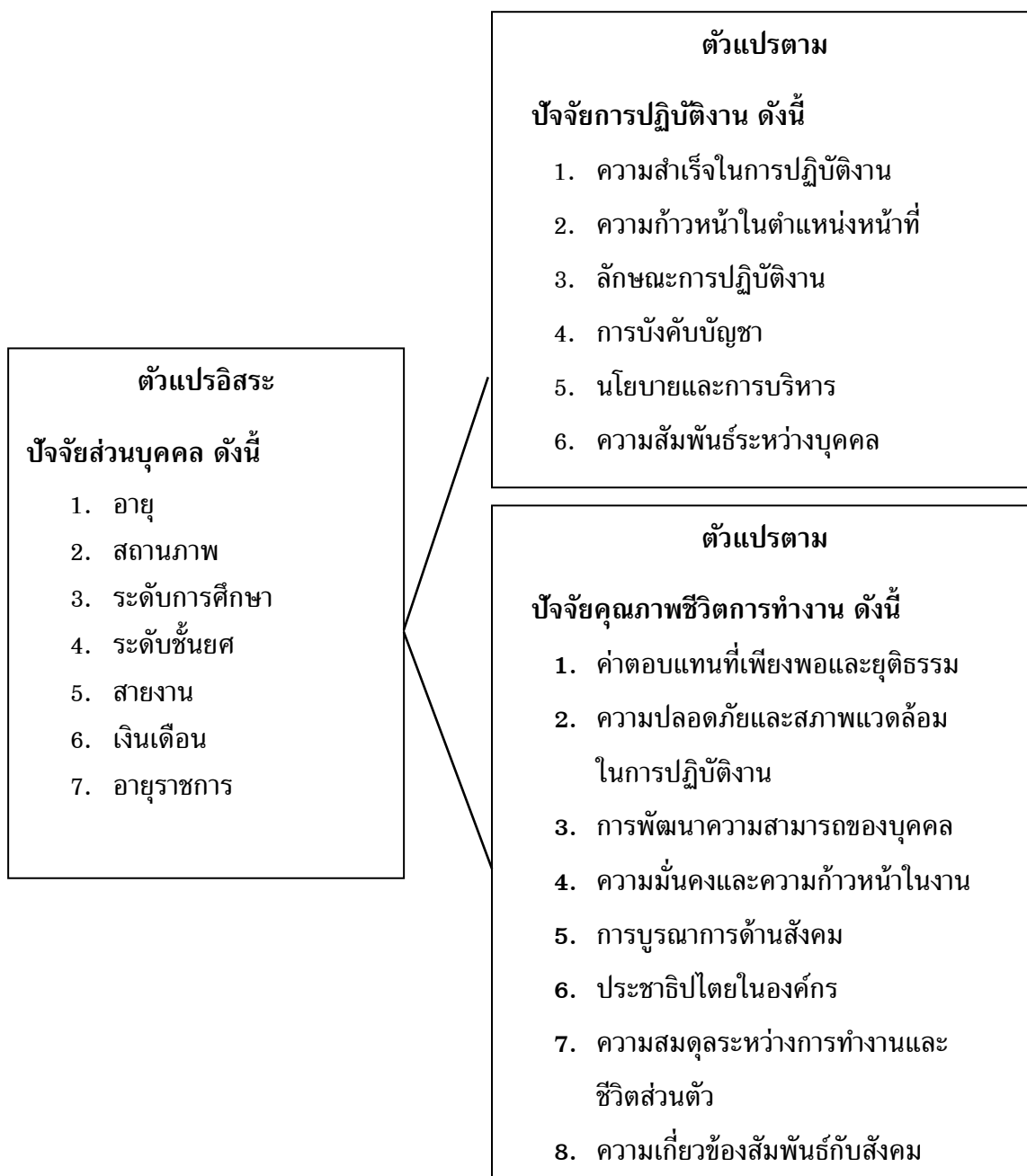
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัสนันต์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนร่วม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มี เพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้หน่วยงานพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าวต่างกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันส่วนข้าราชการตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรบ้านตาขุน

นอกจากนั้นเจษฎา ชมดวง (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น ๆ และด้านความต้องการของสังคมอยู่ในระดับปานกลางและมีปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจฯ คือ อายุ ที่พักอาศัยและอายุราชการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 2.2



ภาพประกอบ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 136 นาย ชั้นประทวน จำนวน 278 นาย รวมทั้งสิ้น จำนวน 414 นาย (กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ข้อมูล ณ วันที่ 5 กันยายน 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถตอบปัญหาการวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยตารางแบบเบ็ดเสร็จที่เสนอไว้โดยวิธีแบบยามานะ (Yamane)(อาคม ใจแก้ว, 2551: 284) จะได้กลุ่มตัวอย่างชั้นสัญญาบัตร จำนวน 67 นาย ชั้นประทวน จำนวน 137 นาย รวมทั้งสิ้น จำนวน 204 นาย ดังนี้

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

- n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร
N คือ ขนาดของประชากรทั้งหมด
e คือ คลาดคลาตเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (sampling error)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไว้ที่ร้อยละ 0.05 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{414}{1 + 414(0.05)^2} \\ &= 203.44 \quad \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} = 204 \end{aligned}$$

3.2 แบบแผนการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงพรรณนา เน้นการสำรวจและการวิเคราะห์เนื้อหาเป็นหลัก

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สายงาน เงินเดือน อายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยใช้แบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (class interval) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนน}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดความหมายในข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยใช้แบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (class interval) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนน}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดความหมายในข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การวิจัยครั้งนี้โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย โดยผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพ

ชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ทรงศักดิ์ทองพันธ์, 2555) มาเป็นต้นแบบในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ความสอดคล้อง (index of consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดสอบ (try - out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อให้แบบสอบถามใช้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์ ของความเที่ยงตรงแบบแอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 204 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 172 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.31 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนตามเวลาที่กำหนด ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าร้อยละ (percentage) และการแจกแจงความถี่ (frequency) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviations)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยใช้วิธีการ F- test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one- way ANOVA) และ t-test ทั้งนี้จะกำหนดระดับความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นตามเนื้อหา

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด 204 นาย แต่เก็บแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 172 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.31 ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

4.2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

4.2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 172 นาย จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สายงาน เงินเดือน อายุราชการ ได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 172 นาย ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 57 นาย (ร้อยละ 33.1) รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 45 นาย (ร้อยละ 26.2) อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 28 นาย (ร้อยละ 16.3) อายุ 25–30 ปี จำนวน 26 นาย (ร้อยละ 15.1) และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 16 นาย (ร้อยละ 9.3)

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 109 นาย (ร้อยละ 63.4) รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 42 นาย (ร้อยละ 24.4) และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 21 นาย (ร้อยละ 12.2)

ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 107 นาย (ร้อยละ 62.2) รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 นาย (ร้อยละ 33.7) และสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 นาย (ร้อยละ 4.1)

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นยศประทวน จำนวน 112 นาย (ร้อยละ 65.1) และชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 60 นาย (ร้อยละ 34.9) และปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบทางสายงานป้องกันปราบปรามมากที่สุด จำนวน 72 นาย (ร้อยละ 41.9) รองลงมาคือสายงานอำนวยการ จำนวน 49 นาย (ร้อยละ 28.5) สายงานสืบสวน จำนวน 31 นาย (ร้อยละ 18.0) และสายงานสอบสวน จำนวน 20 นาย (ร้อยละ 11.6)

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 94 นาย (ร้อยละ 54.7) รองลงมาคือได้รับ ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 37 นาย (ร้อยละ 21.5) ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 33 นาย (ร้อยละ 19.2) และได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 นาย (ร้อยละ 4.7)

อายุราชการส่วนใหญ่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 คือ อายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 44 นาย (ร้อยละ 25.6) รองลงมาคือ อายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 33 นาย (ร้อยละ 19.2) อายุราชการ 5– 10 ปี จำนวน 29 นาย (ร้อยละ 16.9) อายุราชการ 21–25 ปี จำนวน 26 นาย (ร้อยละ 15.1) อายุราชการ 26 –30 ปี จำนวน 18 นาย (ร้อยละ 10.5) อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 17 นาย (ร้อยละ 9.9) และน้อยสุดมีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 5 นาย (ร้อยละ 2.9)

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (คน) (N=172)	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	16	9.3
	25 – 30 ปี	26	15.1
	31 – 40 ปี	45	26.2
	41 – 50 ปี	57	33.1
	51 ปีขึ้นไป	28	16.3

ตาราง 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (คน) (N=172)	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	42	24.4
	สมรส	109	63.4
	หย่าร้าง	21	12.2
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	33.7
	ปริญญาตรี	107	62.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	4.1
ระดับชั้นยศ	ชั้นประทวน	112	65.1
	ชั้นสัญญาบัตร	60	34.9
สายงาน	งานสืบสวน	31	18.0
	งานสอบสวน	20	11.6
	งานป้องกันปราบปราม	72	41.9
	งานอำนวยการ	49	28.5
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	8	4.7
	10,001 - 15,000 บาท	33	19.2
	15,001 - 20,000 บาท	37	21.5
	20,001 บาทขึ้นไป	94	54.7
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	17	9.9
	5 - 10 ปี	29	16.6
	11 - 15 ปี	44	25.6
	16 - 20 ปี	33	19.2
	21 - 25 ปี	26	15.1
	26 - 30 ปี	18	10.5
	31 ปีขึ้นไป	5	2.9

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 172 นาย สรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นประทวน ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานป้องกันปราบปราม ได้รับเงินเดือน 20,001 บาท

ขึ้นไป อายุราชการตั้งแต่ 11 – 15 ปี และรองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นสัญญาบัตร ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ งานอำนวยความสะดวก ได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาทขึ้นไป และอายุราชการตั้งแต่ 16 – 20 ปี

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9

4.2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 172 นาย จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 ภูมิใจกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.86 ($S.D. = .348$) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจ รับผิดชอบ เสียสละและอุทิศตน ทั้งร่างกายและแรงใจให้การปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน มีความคิดเห็นด้วยในระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.73 ($S.D. = .470$) และ ($S.D. = .447$) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 เป็นผู้ที่สร้างผลงานและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 ($S.D. = .513$) ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($N = 172$)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านเป็นผู้ที่สร้างผลงานและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	3.51	.513	มาก

ตาราง 4.2 (ต่อ)

(N = 172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.54	.523	มาก
3. ท่านเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ รับผิดชอบ เสียสละ และอุทิศตน ทั้งร่างกายและแรงใจให้การปฏิบัติงาน	3.73	.470	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน	3.73	.447	มาก
5. ท่านภูมิใจกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน	3.86	.348	มาก

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีการเลื่อนระดับชั้นยศของเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.48 (S.D. = .524) ซึ่งใกล้เคียง ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 (S.D. = .501) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.21 (S.D. = .422) ดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(N = 172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลงานของท่านทำให้ได้รับการเลื่อนชั้นยศเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.26	.441	ปานกลาง
2. การเลื่อนระดับชั้นยศของท่านเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	3.48	.524	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา	3.47	.501	มาก

ตาราง 4.3 (ต่อ)

(N = 172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความ ดี ความชอบ และเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.39	.501	มาก
5. ท่านมีการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	3.21	.422	ปานกลาง

ลักษณะการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีโอกาสในการแสดงความ
ความคิดเห็นและทำงานได้อย่างอิสระ มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.53
(S.D. = .512) รองลงมาคือ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีการกำหนด
นโยบายการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ได้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่
ที่ 3.42 (S.D. = .496) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวน
สอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมและความสามารถ
มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.16 (S.D. = .370) ดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะการ
ปฏิบัติงาน (N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับงานที่ได้รับมอบหมายตามความ เหมาะสมและความสามารถ	3.16	.370	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสในการแสดงความความคิดเห็น และ ทำงานได้อย่างอิสระ	3.53	.512	มาก
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจะต้องมีการพัฒนา ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.22	.443	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญใน งานที่รับผิดชอบ	3.34	.476	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการ ปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ได้อย่างชัดเจน	3.42	.496	มาก

การบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายและหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.52 (*S.D.* = .535) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ดูแลห่วงใยท่านเป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชาถือกฎเกณฑ์ ระเบียบของข้าราชการตำรวจมาใช้ในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.37 (*S.D.* = .483) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากท่านอย่างสม่ำเสมอมีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 (*S.D.* = .470) ดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา
(*N*=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
การบังคับบัญชา	(\bar{x})		
1. ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบาย และหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	3.52	.535	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถของท่าน	3.34	.474	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ดูแล ห่วงใยท่านเป็นอย่างดี	3.37	.483	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.33	.470	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาถือกฎเกณฑ์ ระเบียบของข้าราชการตำรวจมาใช้ในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด	3.37	.483	ปานกลาง

นโยบายและการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.72 (*S.D.* = .453) รองลงมาคือกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 นำนโยบายไปปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 (*S.D.* = .480) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ยุติธรรม มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.12 (*S.D.* = .346) ดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร (N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่าน สอดคล้องเป็นไปตามเป้าหมาย พันธกิจ และ วิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสม	3.34	.500	ปานกลาง
2. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความ ชัดเจน ยุติธรรม	3.12	.346	ปานกลาง
3. ท่านนำนโยบายไปปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.65	.480	มาก
4. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดทำแผนพัฒนา องค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้	3.37	.483	ปานกลาง
5. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ บริหารงาน และ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	.453	มาก

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เป็นที่รักใคร่และได้รับความ
ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่
3.62 (S.D. = .498) รองลงมาคือ เมื่อข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 9 มีปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา มีความ
คิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 (S.D. = .509) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ข้าราชการ
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์
ที่ดีต่อกัน มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 (S.D. = .495) ดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล (N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	3.37	.495	ปานกลาง
2. ท่านกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมงานกันได้อย่างมีความสุข	3.49	.524	มาก

ตาราง 4.7 (ต่อ)

(N=172)

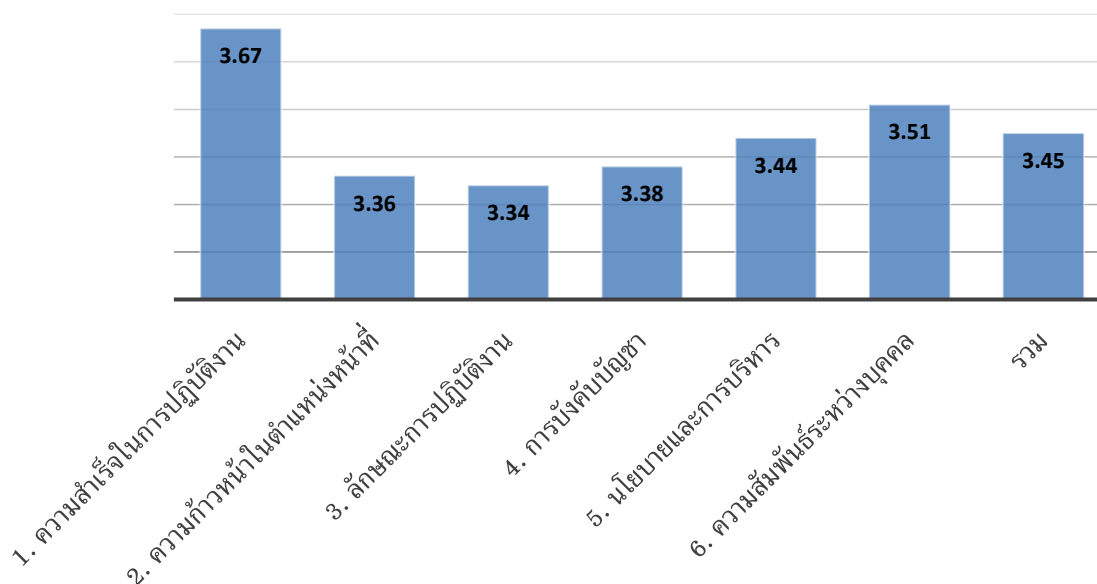
ปัจจัยการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ท่านเป็นที่รักใคร่และได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	3.62	.498	มาก
4. เมื่อท่านมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับ ข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา	3.56	.509	มาก
5. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.48	.501	มาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.67 (S.D. = .314) รองลงมาคือ ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 (S.D. = .328) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 (S.D. = .300) ดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.67	.314	มาก
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.36	.307	ปานกลาง
3. ลักษณะการปฏิบัติงาน	3.34	.300	ปานกลาง
4. การบังคับบัญชา	3.38	.288	ปานกลาง
5. นโยบายและการบริหาร	3.44	.260	มาก
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.51	.328	มาก
รวม	3.45	.203	มาก



ภาพประกอบ 4.1 กราฟแสดงปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

4.2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 172 นาย จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.49 ($S.D. = .513$) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับความยุติธรรมต่างๆ จากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 ($S.D. = .497$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับความอัตรเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.21 ($S.D. = .422$) ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	(\bar{x})		
1. ปัจจุบันท่านได้รับอัตราเงินเดือนเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.21	.422	ปานกลาง
2. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากทางราชการ เหมาะสมกับค่าครองชีพ	3.44	.497	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบ	3.31	.476	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มกับความเสี่ยงภัย ในการปฏิบัติหน้าที่	3.30	.458	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อ เทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน	3.49	.513	มาก

ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดี เช่น การออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา งานเลี้ยงกระชับความสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.35 (S.D. = .480) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีการเตรียมความพร้อม มีวิธีการ เพื่อป้องกันความเสี่ยง และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 (S.D. = .395) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับการฝึกทบทวนยุทธวิธีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.08 (S.D. = .332) ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย		
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการฝึกทบทวนยุทธวิธีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.08	.332	ปานกลาง
2. ท่านมีการเตรียมความพร้อม มีวิธีการ เพื่อป้องกันความเสี่ยง และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.19	.395	ปานกลาง
3. ท่านได้รับอุปกรณ์สำหรับการป้องกันตัวเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เสื้อเกราะ หมวกนิรภัย ปืนพก ฯ สิ่งเหล่านี้ ช่วยทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	3.09	.283	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ปฏิบัติงานได้ทันที	3.12	.321	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดี เช่น การออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา งานเลี้ยง กระชับความสัมพันธ์	3.35	.480	ปานกลาง

การพัฒนาความสามารถของบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.23 (S.D. = .420) รองลงมาคือ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.21 (S.D. = .408) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำและมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.07 (S.D. = .578) และ (S.D. = .598) ตามลำดับ ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถ
ของบุคคล (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การพัฒนาความสามารถของบุคคล			
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	3.08	.306	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ	3.07	.578	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	3.23	.420	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.21	.408	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน	3.07	.598	ปานกลาง

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชานับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.70 (S.D. = .461) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีความรู้สึกร่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกับอนาคต มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 (S.D. = .501) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 (S.D. = .414) ดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน			
1. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.20	.414	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่	3.70	.461	มาก

ตาราง 4.12 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	(\bar{x})		
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเลื่อนยศไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.43	.542	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	3.33	.496	ปานกลาง
5. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	3.52	.501	มาก

การบูรณาการด้านสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับเชิญให้เป็นเกียรติในการร่วมงานสังคมต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.77 (S.D. = .420) รองลงมาคือ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 (S.D. = .474) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ในการทำงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 (S.D. = .498) ดังตาราง 4.13

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคม

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การบูรณาการด้านสังคม	(\bar{x})		
1. บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงาน หรือ ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ที่มีความเป็นกันเอง	3.60	.490	มาก
2. ท่านได้รับเชิญให้เป็นเกียรติในการร่วมงานสังคมต่างๆ	3.77	.420	มาก
3. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกัน	3.66	.474	มาก
4. ในการทำงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.38	.498	ปานกลาง

ตาราง 4.13 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน การบูรณาการด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ข้าราชการตำรวจในตำรวจภูธรภาค 9 ทุก ระดับ มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.55	.499	มาก

ประชาติปไตยในองคักร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ต่างเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.61 (S.D. = .489) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 (S.D. = .511) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มักจะสอบถามความคิดเห็นจากท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.26 (S.D. = .654) ดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านประชาติปไตยในองคักร

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ประชาติปไตยในองคักร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ข้าราชการตำรวจในตำรวจภูธรภาค 9 ต่าง เคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน	3.61	.489	มาก
2. ข้าราชการตำรวจในตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับ สิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	3.54	.511	มาก
3. หน่วยงานของท่านมักจะสอบถามความคิดเห็น จากท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.26	.654	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาส และมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน	3.41	.493	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคใน การทำงาน	3.47	.501	มาก

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.60 (*S.D.* = .492) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสได้ร่วมงานสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.41 (*S.D.* = .494) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ในแต่ละวันข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 (*S.D.* = .468) ดังตาราง 4.15

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (*N*=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว			
1. ท่านมีความพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาให้ครอบครัว	3.36	.482	ปานกลาง
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.41	.494	มาก
3. ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.60	.492	มาก
4. ท่านมีโอกาสดูแลงานสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.41	.494	มาก
5. ในแต่ละวันท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.32	.468	ปานกลาง

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า อาชีพตำรวจทำให้บุคคลรอบข้างและประชาชน รู้สึกชื่นชม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.73 (*S.D.* = .447) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เป็นที่รักใคร่และได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.67 (*S.D.* = .470) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ การ

ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 (*S.D.* = .488) ดังตาราง 4.16

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (N=172)

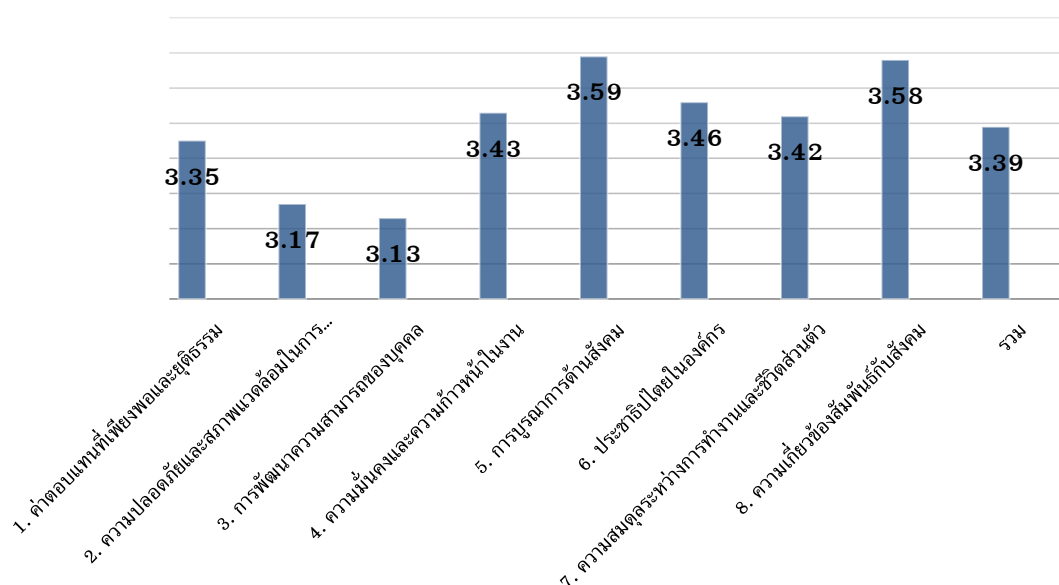
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	(\bar{x})		
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.34	.488	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.55	.510	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน	3.61	.489	มาก
4. ท่านเป็นที่รักใคร่และได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและสังคม	3.67	.470	มาก
5. อาชีพตำรวจของท่านทำให้บุคคลรอบข้าง และประชาชน รู้สึกชื่นชมในตัวท่าน	3.73	.447	มาก

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ 3.59 (*S.D.* = .300) รองลงมาคือคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 (*S.D.* = .313) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.13 (*S.D.* = .310) โดยภาพรวมแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 4.17

ตาราง 4.17 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.35	.289	ปานกลาง
2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	3.17	.221	ปานกลาง
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.13	.310	ปานกลาง
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.43	.299	มาก
5. การบูรณาการด้านสังคม	3.59	.300	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.46	.281	มาก
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	3.42	.297	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.58	.313	มาก
รวม	3.39	.181	ปานกลาง



ภาพประกอบ 4.2 กราฟแสดงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9

4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 172 นาย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่อายุต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.18

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและอายุ

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.55	.258	2.272	.064
	25 - 30 ปี	3.76	.289		
	31 - 40 ปี	3.75	.243		
	41 - 50 ปี	3.65	.324		
	51 ปีขึ้นไป	3.60	.407		
	รวม	3.67	.314		
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ต่ำกว่า 25 ปี	3.29	.263	4.530	.002*
	25 - 30 ปี	3.32	.241		
	31 - 40 ปี	3.24	.275		
	41 - 50 ปี	3.44	.325		
	51 ปีขึ้นไป	3.49	.324		
	รวม	3.36	.307		
ลักษณะการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.29	.178	1.033	.392
	25 - 30 ปี	3.28	.330		
	31 - 40 ปี	3.40	.230		

ตาราง 4.18 (ต่อ)

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ลักษณะการปฏิบัติงาน	41 - 50 ปี	3.35	.347		
	51 ปีขึ้นไป	3.29	.320		
	รวม	3.34	.300		
การบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 25 ปี	3.41	.247	1.583	.181
	25 - 30 ปี	3.33	.226		
	31 - 40 ปี	3.36	.157		
	41 - 50 ปี	3.36	.243		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	.512		
	รวม	3.38	.288		
นโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	3.32	.124	4.481	.002*
	25 - 30 ปี	3.45	.273		
	31 - 40 ปี	3.49	.236		
	41 - 50 ปี	3.50	.221		
	51 ปีขึ้นไป	3.29	.342		
	รวม	3.44	.260		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ต่ำกว่า 25 ปี	3.36	.167	9.846	.000*
	25 - 30 ปี	3.63	.333		
	31 - 40 ปี	3.48	.268		
	41 - 50 ปี	3.38	.337		
	51 ปีขึ้นไป	3.76	.283		
	รวม	3.51	.328		

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ดังตาราง 4.19

ตาราง 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.998	.989	.540	.300
25 – 30 ปี			.860	.634	.352
31 – 40 ปี				.030*	.016*
41 – 50 ปี					.949
51 ปีขึ้นไป					
นโยบายและการบริหาร					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.676	.284	.204	.997
25 – 30 ปี			.975	.941	.284
31 – 40 ปี				1.000	.035*
41 – 50 ปี					.015*
51 ปีขึ้นไป					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.096	.766	1.000	.001*
25 – 30 ปี			.382	.017*	.610
31 – 40 ปี				.612	.005*
41 – 50 ปี					.000*
51 ปีขึ้นไป					

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุ 31 – 40 ปีกับอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 31 – 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป นโยบายและการบริหาร จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุ 31 – 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุ 41 – 50 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 4 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 25 -30 ปีกับอายุ 41 – 50 ปี อายุ 31 – 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุ 41 – 50 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป

ปัจจัยการปฏิบัติงานและสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.20

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและสถานภาพ

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	โสด	3.70	.277	3.594	.030*
	สมรส	3.70	.322		
	หย่าร้าง	3.50	.307		
	รวม	3.67	.314		
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	โสด	3.28	.246	4.415	.014*
	สมรส	3.41	.336		
	หย่าร้าง	3.27	.183		
	รวม	3.36	.307		
ลักษณะการปฏิบัติงาน	โสด	3.34	.262	8.630	.000*
	สมรส	3.38	.314		
	หย่าร้าง	3.10	.163		
	รวม	3.34	.300		
การบังคับบัญชา	โสด	3.41	.204	2.071	.129
	สมรส	3.39	.323		
	หย่าร้าง	3.27	.213		
	รวม	3.38	.288		
นโยบายและการบริหาร	โสด	3.42	.241	.520	.596
	สมรส	3.45	.273		
	หย่าร้าง	3.40	.228		
	รวม	3.44	.260		

ตาราง 4.20 (ต่อ)

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	โสด	3.53	.309	25.819	.000*
	สมรส	3.58	.299		
	หย่าร้าง	3.09	.162		
	รวม	3.51	.328		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 4.21

ตาราง 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด		.998	.074
สมรส			.033*
หย่าร้าง			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่			
สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด		.043*	.993
สมรส			.123
หย่าร้าง			
ลักษณะการปฏิบัติงาน			
สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด		.779	.007*
สมรส			.000*
หย่าร้าง			

ตาราง 4.21 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด		.642	.000*
สมรส			.000*
หย่าร้าง			

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพสมรสกับหย่าร้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพโสดกับสมรส ลักษณะการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานภาพโสดกับหย่าร้าง และสถานภาพสมรสกับหย่าร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานภาพโสดกับหย่าร้าง และสถานภาพสมรสกับหย่าร้าง

ปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.22

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา (N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	.301	4.401	.014*
	ปริญญาตรี	3.72	.319		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.80	.115		
	รวม	3.67	.314		
ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.29	.276	4.451	.013*
	ปริญญาตรี	3.41	.314		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.17	.315		
	รวม	3.36	.307		

ตาราง 4.22 (ต่อ)

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ลักษณะการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.25	.269	4.569	.012*
	ปริญญาตรี	3.39	.314		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.23	.076		
	รวม	3.34	.300		
การบังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	.319	.296	.744
	ปริญญาตรี	3.39	.280		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.43	.076		
	รวม	3.38	.288		
นโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.33	.220	9.062	.000*
	ปริญญาตรี	3.50	.267		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.37	.138		
	รวม	3.44	.260		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.33	.344	15.304	.000*
	ปริญญาตรี	3.60	.285		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.46	.151		
	รวม	3.51	.328		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา ดังตาราง 4.23

ตาราง 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.024*	.205
ปริญญาตรี	.024*		.792
สูงกว่าปริญญาตรี	.205	.792	

ตาราง 4.23 (ต่อ)

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.053	.602
ปริญญาตรี			.124
สูงกว่าปริญญาตรี			
ลักษณะการปฏิบัติงาน			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.019*	.981
ปริญญาตรี			.380
สูงกว่าปริญญาตรี			
นโยบายและการบริหาร			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.000*	.921
ปริญญาตรี			.411
สูงกว่าปริญญาตรี			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.000*	.584
ปริญญาตรี			.466
สูงกว่าปริญญาตรี			

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับชั้นยศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ดำรงตำแหน่งระดับชั้นยศต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.24

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับชั้นยศ (N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นยศ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F-Value	Sig.
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ชั้นประทวน	3.65	.327	3.655	.058
	ชั้นสัญญาบัตร	3.73	.285		
	รวม	3.67	.314		
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ชั้นประทวน	3.65	.327	3.655	.058
	ชั้นสัญญาบัตร	3.73	.285		
	รวม	3.67	.314		
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	ชั้นประทวน	3.32	.300	.289	.592
	ชั้นสัญญาบัตร	3.44	.308		
	รวม	3.36	.307		
ลักษณะการปฏิบัติงาน	ชั้นประทวน	3.31	.276	8.591	.004*
	ชั้นสัญญาบัตร	3.39	.337		
	รวม	3.34	.300		
การบังคับบัญชา	ชั้นประทวน	3.36	.269	2.315	.130
	ชั้นสัญญาบัตร	3.42	.320		
	รวม	3.38	.288		
นโยบายและการบริหาร	ชั้นประทวน	3.39	.231	8.410	.004*
	ชั้นสัญญาบัตร	3.53	.284		
	รวม	3.44	.260		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชั้นประทวน	3.41	.306	.636	.426
	ชั้นสัญญาบัตร	3.68	.299		
	รวม	3.51	.328		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยการปฏิบัติงานและสายงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ปฏิบัติงานสายงานต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาและ

นโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.25

ตาราง 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและสายงาน

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	สายงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	งานสืบสวน	3.70	.287	1.790	.151
	งานสอบสวน	3.74	.252		
	งานป้องกันปราบปราม	3.61	.302		
	งานอำนวยความสะดวก	3.73	.360		
	รวม	3.67	.314		
ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	งานสืบสวน	3.48	.372	7.629	.000*
	งานสอบสวน	3.36	.335		
	งานป้องกันปราบปราม	3.24	.258		
	งานอำนวยความสะดวก	3.46	.259		
	รวม	3.36	.307		
ลักษณะการ ปฏิบัติงาน	งานสืบสวน	3.52	.353	14.772	.000*
	งานสอบสวน	3.43	.299		
	งานป้องกันปราบปราม	3.36	.245		
	งานอำนวยความสะดวก	3.14	.228		
	รวม	3.34	.300		
การบังคับบัญชา	งานสืบสวน	3.55	.305	10.596	.000*
	งานสอบสวน	3.24	.230		
	งานป้องกันปราบปราม	3.29	.201		
	งานอำนวยความสะดวก	3.47	.331		
	รวม	3.38	.288		
นโยบายและการ บริหาร	งานสืบสวน	3.34	.173	6.179	.001*
	งานสอบสวน	3.63	.236		
	งานป้องกันปราบปราม	3.41	.289		
	งานอำนวยความสะดวก	3.47	.229		
	รวม	3.44	.260		

ตาราง 4.25 (ต่อ)

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	สายงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	งานสืบสวน	3.57	.357	.885	.450
	งานสอบสวน	3.51	.279		
	งานป้องกันปราบปราม	3.46	.253		
	งานอำนวยการ	3.52	.414		
	รวม	3.51	.328		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงาน ดังตาราง 4.26

ตาราง 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
สายงาน	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยการ
งานสืบสวน		.533	.003*	.990
งานสอบสวน			.483	.634
งานป้องกันปราบปราม				.001*
งานอำนวยการ				

ลักษณะการปฏิบัติงาน				
สายงาน	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยการ
งานสืบสวน		.698	.061	.000*
งานสอบสวน			.815	.001*
งานป้องกันปราบปราม				.000*
งานอำนวยการ				

ตาราง 4.26 (ต่อ)

การบังคับบัญชา				
สายงาน	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยความสะดวก
งานสืบสวน		.001*	.000*	.683
งานสอบสวน			.899	.014*
งานป้องกันปราบปราม				.004*
งานอำนวยความสะดวก				
นโยบายและการบริหาร				
สายงาน	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยความสะดวก
งานสืบสวน		.001*	.702	.177
งานสอบสวน			.006*	.120
งานป้องกันปราบปราม				.590
งานอำนวยความสะดวก				

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามสายงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ งานสืบสวนกับงานป้องกันและปราบปราม และงานป้องกันและปราบปรามกับงานอำนวยความสะดวก ลักษณะการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ งานสืบสวนกับงานอำนวยความสะดวก งานสอบสวนกับงานอำนวยความสะดวก และงานป้องกันปราบปรามกับงานอำนวยความสะดวก การบังคับบัญชา จำนวน 4 คู่ ได้แก่ งานสืบสวนกับงานสอบสวน งานสืบสวนกับงานป้องกันปราบปราม งานสอบสวนกับงานอำนวยความสะดวก และงานป้องกันปราบปรามกับงานอำนวยความสะดวก

ปัจจัยการปฏิบัติงานและเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.27

ตาราง 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและเงินเดือน
(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.43	.198	3.918	.010*
	10,001 – 15,000 บาท	3.68	.234		
	15,001 – 20,000 บาท	3.79	.285		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.65	.341		
	รวม	3.67	.314		
ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.35	.177	3.993	.009*
	10,001 – 15,000 บาท	3.32	.269		
	15,001 – 20,000 บาท	3.24	.258		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.43	.330		
	รวม	3.36	.307		
ลักษณะการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.35	.233	4.628	.004*
	10,001 – 15,000 บาท	3.21	.197		
	15,001 – 20,000 บาท	3.46	.267		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.33	.329		
	รวม	3.34	.300		
การบังคับบัญชา	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.40	.302	.500	.683
	10,001 – 15,000 บาท	3.35	.182		
	15,001 – 20,000 บาท	3.36	.206		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.41	.341		
	รวม	3.38	.288		
นโยบายและการ บริการ	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.25	.093	2.988	.033*
	10,001 – 15,000 บาท	3.44	.221		
	15,001 – 20,000 บาท	3.52	.255		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.42	.274		
	รวม	3.44	.260		

ตาราง 4.27 (ต่อ)

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.35	.141	.727	.537
	10,001 – 15,000 บาท	3.52	.304		
	15,001 – 20,000 บาท	3.54	.316		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.50	.350		
	รวม	3.51	.328		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามเงินเดือน ดังตาราง 4.28

ตาราง 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามเงินเดือน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.224	.025*	.281
10,001 – 15,000 บาท			.479	.966
15,001 – 20,000 บาท				.108
20,001 บาท ขึ้นไป				
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.993	.820	.914
10,001 – 15,000 บาท			.762	.315
15,001 – 20,000 บาท				.014*
20,001 บาท ขึ้นไป				

ตาราง 4.28 (ต่อ)

ลักษณะการปฏิบัติงาน				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.666	.795	.998
10,001 – 15,000 บาท			.004*	.224
15,001 – 20,000 บาท				.131
20,001 บาท ขึ้นไป				
นโยบายและการบริหาร				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.334	.059	.349
10,001 – 15,000 บาท			.560	.994
15,001 – 20,000 บาท				.233
20,001 บาท ขึ้นไป				

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามเงินเดือน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทกับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ เงินเดือน 15,001 – 20,000 บาทกับเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป ลักษณะการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ เงินเดือน 10,001 – 15,000 บาทกับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท

ปัจจัยการปฏิบัติงานและอายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.29

ตาราง 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยการปฏิบัติงานและอายุราชการ
(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.58	.273	7.973	.000*
	5 - 10 ปี	3.75	.286		
	11 - 15 ปี	3.75	.232		
	16 - 20 ปี	3.73	.327		
	21 - 25 ปี	3.43	.275		
	26 - 30 ปี	3.82	.342		
	31 ปีขึ้นไป	3.20	.000		
	รวม	3.67	.314		
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	น้อยกว่า 5 ปี	3.31	.266	4.433	.000*
	5 - 10 ปี	3.35	.249		
	11 - 15 ปี	3.28	.256		
	16 - 20 ปี	3.36	.356		
	21 - 25 ปี	3.37	.356		
	26 - 30 ปี	3.68	.239		
	31 ปีขึ้นไป	3.24	.089		
	รวม	3.36	.307		
ลักษณะการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.32	.213	1.085	.373
	5 - 10 ปี	3.29	.314		
	11 - 15 ปี	3.35	.294		
	16 - 20 ปี	3.27	.268		
	21 - 25 ปี	3.43	.323		
	26 - 30 ปี	3.41	.397		
	31 ปีขึ้นไป	3.24	.089		
	รวม	3.34	.300		
การบังคับบัญชา	น้อยกว่า 5 ปี	3.40	.245	14.651	.000*
	5 - 10 ปี	3.34	.226		
	11 - 15 ปี	3.35	.142		
	16 - 20 ปี	3.35	.271		

ตาราง 4.29 (ต่อ)

(N=172)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
การบังคับบัญชา	21 - 25 ปี	3.26	.264		
	26 - 30 ปี	3.84	.333		
	31 ปีขึ้นไป	3.04	.089		
	รวม	3.38	.288		
นโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี	3.35	.166	1.646	.138
	5 - 10 ปี	3.46	.250		
	11 - 15 ปี	3.49	.230		
	16 - 20 ปี	3.48	.229		
	21 - 25 ปี	3.36	.299		
	26 - 30 ปี	3.47	.343		
	31 ปีขึ้นไป	3.24	.358		
	รวม	3.44	.260		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	น้อยกว่า 5 ปี	3.36	.162	10.144	.000*
	5 - 10 ปี	3.66	.316		
	11 - 15 ปี	3.35	.317		
	16 - 20 ปี	3.48	.300		
	21 - 25 ปี	3.44	.305		
	26 - 30 ปี	3.90	.197		
	31 ปีขึ้นไป	3.56	.089		
	รวม	3.51	.328		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.29 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการ ดังตาราง 4.30

ตาราง 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ
ราชการ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		.657	.558	.746	.838	.359	.336
5 - 10 ปี			1.000	1.000	.009*	.994	.015*
11 - 15 ปี				1.000	.002*	.993	.010*
16 - 20 ปี					.013*	.978	.020*
21 - 25 ปี						.003*	.831
26 - 30 ปี							.006*
31 ปีขึ้นไป							
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		1.000	1.000	.999	.998	.031*	1.000
5 - 10 ปี			.979	1.000	1.000	.034*	.996
11 - 15 ปี				.963	.949	.001*	1.000
16 - 20 ปี					1.000	.033*	.994
21 - 25 ปี						.068	.991
26 - 30 ปี							.187
31 ปีขึ้นไป							
การบังคับบัญชา							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		.997	.998	.996	.742	.000*	.186
5 - 10 ปี			1.000	1.000	.945	.000*	.321
11 - 15 ปี				1.000	.865	.000*	.251
16 - 20 ปี					.934	.000*	.307
21 - 25 ปี						.000*	.721
26 - 30 ปี							.000*
31 ปีขึ้นไป							

ตาราง 4.30 (ต่อ)

อายุราชการ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		.092	1.000	.936	.995	.000*	.935
5 - 10 ปี			.005*	.437	.251	.231	.998
11 - 15 ปี				.732	.964	.000*	.886
16 - 20 ปี					1.000	.001*	.999
21 - 25 ปี						.000*	.993
26 - 30 ปี							.477
31 ปีขึ้นไป							

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คู่ ได้แก่ อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 21 - 25 ปี อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 21 - 25 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป อายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 21 - 25 ปี อายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป อายุราชการ 21 - 25 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และอายุราชการ 26 - 30 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 4 คู่ ได้แก่ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และอายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี การบังคับบัญชา จำนวน 6 คู่ ได้แก่ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 21 - 25 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และอายุราชการ 26 - 30 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 คู่ ได้แก่ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 11 - 15 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และอายุราชการ 21 - 25 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี

4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 172 นาย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.31

ตาราง 4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและอายุ (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.26	.270	8.842	.000*
	25 - 30 ปี	3.20	.219		
	31 - 40 ปี	3.27	.213		
	41 - 50 ปี	3.39	.267		
	51 ปีขึ้นไป	3.57	.360		
	รวม	3.35	.289		
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.30	.273	3.938	.004*
	25 - 30 ปี	3.22	.329		
	31 - 40 ปี	3.14	.163		
	41 - 50 ปี	3.18	.202		
	51 ปีขึ้นไป	3.06	.107		
	รวม	3.17	.221		
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ต่ำกว่า 25 ปี	3.09	.350	1.535	.194
	25 - 30 ปี	3.18	.375		
	31 - 40 ปี	3.05	.367		
	41 - 50 ปี	3.19	.270		

ตาราง 4.31 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	51 ปีขึ้นไป	3.12	.137		
	รวม	3.13	.310		
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.40	.335	.437	.782
	25 - 30 ปี	3.50	.261		
	31 - 40 ปี	3.44	.254		
	41 - 50 ปี	3.42	.267		
	51 ปีขึ้นไป	3.41	.427		
	รวม	3.43	.299		
การบูรณาการด้านสังคม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.47	.262	2.932	.022*
	25 - 30 ปี	3.52	.260		
	31 - 40 ปี	3.71	.272		
	41 - 50 ปี	3.59	.288		
	51 ปีขึ้นไป	3.55	.376		
	รวม	3.59	.300		
ประชาธิปไตยในองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	3.30	.207	3.935	.004*
	25 - 30 ปี	3.43	.298		
	31 - 40 ปี	3.40	.219		
	41 - 50 ปี	3.49	.227		
	51 ปีขึ้นไป	3.60	.407		
	รวม	3.46	.281		
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่า 25 ปี	3.24	.182	5.813	.000*
	25 - 30 ปี	3.46	.264		
	31 - 40 ปี	3.31	.211		
	41 - 50 ปี	3.48	.309		
	51 ปีขึ้นไป	3.55	.368		
	รวม	3.42	.297		

ตาราง 4.31 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ สังคม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.45	.297	2.920	.023*
	25 - 30 ปี	3.48	.289		
	31 - 40 ปี	3.69	.265		
	41 - 50 ปี	3.60	.219		
	51 ปีขึ้นไป	3.54	.489		
	รวม	3.58	.313		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4. 31 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ ดังตาราง 4. 32

ตาราง 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.968	1.000	.557	.010*
25 - 30 ปี			.904	.056	.000*
31 - 40 ปี				.229	.000*
41 - 50 ปี					.081
51 ปีขึ้นไป					

ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.816	.173	.407	.012*
25 - 30 ปี			.747	.971	.121
31 - 40 ปี				.945	.603
41 - 50 ปี					.196
51 ปีขึ้นไป					

ตาราง 4.32 (ต่อ)

การบูรณาการด้านสังคม					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.996	.125	.733	.955
25 – 30 ปี			.142	.870	.996
31 – 40 ปี				.442	.301
41 – 50 ปี					.982
51 ปีขึ้นไป					
ประชาธิปไตยในองค์กร					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.682	.783	.207	.017*
25 – 30 ปี			.997	.940	.270
31 – 40 ปี				.670	.067
41 – 50 ปี					.526
51 ปีขึ้นไป					
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.184	.949	.058	.016*
25 – 30 ปี			.292	.999	.855
31 – 40 ปี				.051	.014*
41 – 50 ปี					.887
51 ปีขึ้นไป					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี		.998	.132	.583	.919
25 – 30 ปี			.124	.666	.974
31 – 40 ปี				.683	.419
41 – 50 ปี					.965
51 ปีขึ้นไป					

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4. 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 3 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 25 - 30 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุ 31 - 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุ 31 - 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการด้านสังคม และประชาธิปไตยในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.33

ตาราง 4.33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและสถานภาพ (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	โสด	3.23	.225	5.138	.007*
	สมรส	3.40	.317		
	หย่าร้าง	3.32	.161		
	รวม	3.35	.289		
ความปลอดภัยและสภาพ แวดล้อมในการปฏิบัติงาน	โสด	3.24	.274	3.648	.028*
	สมรส	3.15	.207		
	หย่าร้าง	3.11	.120		
	รวม	3.17	.221		
การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	โสด	3.07	.366	1.791	.170
	สมรส	3.14	.300		
	หย่าร้าง	3.22	.209		
	รวม	3.13	.310		

ตาราง 4.33 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	โสด	3.46	.247	1.676	.190
	สมรส	3.45	.307		
	หย่าร้าง	3.32	.343		
	รวม	3.43	.299		
การบูรณาการด้านสังคม	โสด	3.61	.306	1.537	.218
	สมรส	3.61	.288		
	หย่าร้าง	3.49	.344		
	รวม	3.59	.300		
ประชาธิปไตยในองค์กร	โสด	3.39	.234	1.708	.184
	สมรส	3.48	.306		
	หย่าร้าง	3.46	.211		
	รวม	3.46	.281		
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	โสด	3.32	.229	4.302	.015*
	สมรส	3.47	.289		
	หย่าร้าง	3.36	.398		
	รวม	3.42	.297		
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	โสด	3.59	.296	.082	.921
	สมรส	3.57	.324		
	หย่าร้าง	3.60	.297		
	รวม	3.58	.313		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.33 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 4.34

ตาราง 4.34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด		.007*	.489
สมรส			.560
หย่าร้าง			
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน			
สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด		.054	.089
สมรส			.821
หย่าร้าง			
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว			
สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด		.024*	.887
สมรส			.301
หย่าร้าง			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพโสดกับสมรส และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพสมรสกับสมรส

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.35

ตาราง 4.35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับการศึกษา (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
คำตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	.260	4.625	.011*
	ปริญญาตรี	3.39	.301		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.09	.107		
	รวม	3.35	.289		
ความปลอดภัยและสภาพ แวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.11	.160	2.876	.059
	ปริญญาตรี	3.19	.248		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.20	.115		
	รวม	3.17	.221		
การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.09	.307	8.674	.000*
	ปริญญาตรี	3.18	.296		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.71	.195		
	รวม	3.13	.310		
ความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	.296	5.313	.006*
	ปริญญาตรี	3.49	.295		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.23	.180		
	รวม	3.43	.299		
การบูรณาการด้านสังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	.335	1.019	.363
	ปริญญาตรี	3.60	.287		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	.157		
	รวม	3.59	.300		
ประชาธิปไตยในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	.301	2.262	.107
	ปริญญาตรี	3.48	.270		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.26	.190		
	รวม	3.46	.281		
ความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.38	.319	2.177	.117
	ปริญญาตรี	3.45	.287		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.26	.151		
	รวม	3.42	.297		

ตาราง 4.35 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.54	.333	.720	.488
	ปริญญาตรี	3.60	.308		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.54	.190		
	รวม	3.58	.313		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.35 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ดังตาราง 4.36

ตาราง 4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.226	.152
ปริญญาตรี			.026*
สูงกว่าปริญญาตรี			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.222	.007*
ปริญญาตรี			.000*
สูงกว่าปริญญาตรี			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.033*	.522
ปริญญาตรี			.078
สูงกว่าปริญญาตรี			

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรีกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาปริญญาตรี

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับชั้นยศ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ดำรงตำแหน่งระดับชั้นยศต่างกัน มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.37

ตาราง 4.37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับชั้นยศ (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับชั้นยศ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F-Value	Sig.
ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ชั้นประทวน	3.30	.231	29.349	.000*
	ชั้นสัญญาบัตร	3.44	.360		
	รวม	3.35	.289		
ความปลอดภัยและ สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	ชั้นประทวน	3.16	.217	.062	.804
	ชั้นสัญญาบัตร	3.18	.228		
	รวม	3.17	.221		
การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ชั้นประทวน	3.16	.312	.394	.531
	ชั้นสัญญาบัตร	3.08	.302		
	รวม	3.13	.310		
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ชั้นประทวน	3.41	.294	.447	.505
	ชั้นสัญญาบัตร	3.47	.308		
	รวม	3.43	.299		

ตาราง 4.37 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับชั้นยศ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F-Value	Sig.
การบูรณาการด้านสังคม	ชั้นประทวน	3.54	.306	4.531	.035*
	ชั้นสัญญาบัตร	3.69	.267		
	รวม	3.59	.300		
ประชาธิปไตยในองค์กร	ชั้นประทวน	3.44	.275	.503	.479
	ชั้นสัญญาบัตร	3.50	.289		
	รวม	3.46	.281		
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ชั้นประทวน	3.40	.292	.215	.643
	ชั้นสัญญาบัตร	3.47	.303		
	รวม	3.42	.297		
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ชั้นประทวน	3.54	.303	.241	.624
	ชั้นสัญญาบัตร	3.65	.321		
	รวม	3.58	.313		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสายงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ปฏิบัติงานสายงานต่างกัน มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.38

ตาราง 4.38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและสายงาน (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สายงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	งานสืบสวน	3.43	.334	3.303	.022*
	งานสอบสวน	3.37	.306		

ตาราง 4.38 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สายงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	งานป้องกันปราบปราม	3.27	.226		
	งานอำนวยการ	3.40	.315		
	รวม	3.35	.289		
ความปลอดภัยและ สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	งานสืบสวน	3.19	.193	.691	.559
	งานสอบสวน	3.12	.238		
	งานป้องกันปราบปราม	3.15	.236		
	งานอำนวยการ	3.19	.208		
รวม	3.17	.221			
การพัฒนาความ สามารถของบุคคล	งานสืบสวน	3.06	.264	2.930	.035*
	งานสอบสวน	3.11	.408		
	งานป้องกันปราบปราม	3.09	.334		
	งานอำนวยการ	3.24	.226		
	รวม	3.13	.310		
ความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน	งานสืบสวน	3.46	.173	.566	.638
	งานสอบสวน	3.47	.262		
	งานป้องกันปราบปราม	3.40	.289		
	งานอำนวยการ	3.46	.383		
	รวม	3.43	.299		
การบูรณาการด้าน สังคม	งานสืบสวน	3.68	.241	5.818	.001*
	งานสอบสวน	3.79	.200		
	งานป้องกันปราบปราม	3.55	.323		
	งานอำนวยการ	3.51	.292		
	รวม	3.59	.300		
ประชาธิปไตยใน องค์กร	งานสืบสวน	3.57	.330	4.016	.009*
	งานสอบสวน	3.52	.278		
	งานป้องกันปราบปราม	3.38	.222		
	งานอำนวยการ	3.47	.302		
	รวม	3.46	.281		

ตาราง 4.38 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สายงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิต ส่วนตัว	งานสืบสวน	3.51	.268	6.544	.000*
	งานสอบสวน	3.42	.194		
	งานป้องกันปราบปราม	3.31	.198		
	งานอำนวยความสะดวก	3.52	.404		
	รวม	3.42	.297		
ความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	งานสืบสวน	3.57	.326	.246	.864
	งานสอบสวน	3.60	.243		
	งานป้องกันปราบปราม	3.56	.327		
	งานอำนวยความสะดวก	3.61	.316		
	รวม	3.58	.313		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.38 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสายงาน ดังตาราง 4.39

ตาราง 4.39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสายงาน

สายงาน	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยความสะดวก
งานสืบสวน		.925	.090	.990
งานสอบสวน			.580	.977
งานป้องกันปราบปราม				.091
งานอำนวยความสะดวก				

ตาราง 4.39 (ต่อ)

การพัฒนาความสามารถของบุคคล				
สายงาน	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยความสะดวก
งานสืบสวน		.950	.958	.093
งานสอบสวน			.998	.486
งานป้องกันปราบปราม				.100
งานอำนวยความสะดวก				
การบูรณาการด้านสังคม				
สายงาน	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยความสะดวก
งานสืบสวน		.650	.219	.091
งานสอบสวน			.016*	.006*
งานป้องกันปราบปราม				.914
งานอำนวยความสะดวก				
ประชาธิปไตยในองค์กร				
สายงาน	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยความสะดวก
งานสืบสวน		.924	.017*	.429
งานสอบสวน			.276	.922
งานป้องกันปราบปราม				.413
งานอำนวยความสะดวก				
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว				
สายงาน	งานสืบสวน	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานอำนวยความสะดวก
งานสืบสวน		.749	.018*	.998
งานสอบสวน			.534	.603
งานป้องกันปราบปราม				.002*
งานอำนวยความสะดวก				

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสายงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าการบูรณาการด้านสังคม จำนวน 2 คู่ ได้แก่ งานสอบสวนกับงานป้องกันปราบปราม และงานสอบสวนกับงานอำนวยการ ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 1 คู่ ได้แก่ งานสืบสวนกับงานป้องกันปราบปราม และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 คู่ ได้แก่ งานสืบสวนกับงานป้องกันปราบปราม และงานป้องกันปราบปรามกับงานอำนวยการ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.40

ตาราง 4.40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและเงินเดือน (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F - Value	Sig.
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.40	.321	7.270	.000*
	10,001 – 15,000 บาท	3.21	.215		
	15,001 – 20,000 บาท	3.25	.214		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.43	.308		
	รวม	3.35	.289		
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.43	.328	4.872	.003*
	10,001 – 15,000 บาท	3.13	.185		
	15,001 – 20,000 บาท	3.20	.279		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.14	.180		
	รวม	3.17	.221		

ตาราง 4.40 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
การพัฒนาความ สามารถของบุคคล	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.27	.337	.998	.395
	10,001 – 15,000 บาท	3.07	.303		
	15,001 – 20,000 บาท	3.12	.417		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.14	.257		
	รวม	3.13	.310		
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.53	.301	1.287	.281
	10,001 – 15,000 บาท	3.45	.279		
	15,001 – 20,000 บาท	3.50	.265		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.40	.317		
	รวม	3.43	.299		
การบูรณาการด้าน สังคม	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.40	.239	5.249	.002*
	10,001 – 15,000 บาท	3.52	.240		
	15,001 – 20,000 บาท	3.74	.294		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.58	.307		
	รวม	3.59	.300		
ประชาธิปไตยใน องค์กร	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.32	.282	4.893	.003*
	10,001 – 15,000 บาท	3.32	.187		
	15,001 – 20,000 บาท	3.49	.252		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.51	.301		
	รวม	3.46	.281		
ความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิต ส่วนตัว	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.28	.183	3.360	.020*
	10,001 – 15,000 บาท	3.39	.260		
	15,001 – 20,000 บาท	3.33	.241		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.48	.323		
	รวม	3.42	.297		

ตาราง 4.40 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความเกี่ยวข้อง	น้อยกว่า 10,000 บาท	3.38	.311	5.379	.001*
สัมพันธ์กับสังคม	10,001 – 15,000 บาท	3.48	.296		
	15,001 – 20,000 บาท	3.73	.255		
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.57	.319		
	รวม	3.58	.313		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.40 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเงินเดือน ดังตาราง 4.41

ตาราง 4.41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเงินเดือน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.362	.603	.993
10,001 – 15,000 บาท			.911	.001*
15,001 – 20,000 บาท				.014*
20,001 บาท ขึ้นไป				
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.009*	.067	.006*
10,001 – 15,000 บาท			.638	.997
15,001 – 20,000 บาท				.590
20,001 บาท ขึ้นไป				

ตาราง 4.41 (ต่อ)

การบูรณาการด้านสังคม				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.797	.031*	.425
10,001 – 15,000 บาท			.016*	.759
15,001 – 20,000 บาท				.044*
20,001 บาทขึ้นไป				
ประชาธิปไตยในองค์กร				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		1.000	.510	.343
10,001 – 15,000 บาท			.078	.008*
15,001 – 20,000 บาท				.982
20,001 บาทขึ้นไป				
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.808	.972	.300
10,001 – 15,000 บาท			.873	.477
15,001 – 20,000 บาท				.070
20,001 บาทขึ้นไป				
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม				
เงินเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท		.836	.031*	.361
10,001 – 15,000 บาท			.011*	.542
15,001 – 20,000 บาท				.075
20,001 บาทขึ้นไป				

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.41 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเงินเดือน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เงินเดือน 10,001 – 15,000 บาทกับเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป และเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาทกับเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทกับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทกับเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป การบูรณาการด้านสังคม จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทกับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาทกับเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 1 คู่ ได้แก่ เงินเดือน 10,001 – 15,000 บาทกับเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทกับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาทกับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุราชการ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานการบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.42

ตาราง 4.42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและอายุราชการ (N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	น้อยกว่า 5 ปี	3.29	.293	9.607	.000*
	5 – 10 ปี	3.21	.210		
	11 – 15 ปี	3.27	.193		
	16 – 20 ปี	3.41	.310		
	21 – 25 ปี	3.33	.219		
	26 – 30 ปี	3.73	.336		
	31 ปีขึ้นไป	3.36	.219		
	รวม	3.35	.289		

ตาราง 4.42 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
ความปลอดภัยและสภาพ แวดล้อมในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.28	.274	1.707	.122
	5 - 10 ปี	3.21	.316		
	11 - 15 ปี	3.15	.155		
	16 - 20 ปี	3.13	.110		
	21 - 25 ปี	3.11	.172		
	26 - 30 ปี	3.19	.310		
	31 ปีขึ้นไป	3.08	.110		
	รวม	3.17	.221		
การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	น้อยกว่า 5 ปี	3.13	.380	1.151	.335
	5 - 10 ปี	3.18	.360		
	11 - 15 ปี	3.10	.324		
	16 - 20 ปี	3.03	.260		
	21 - 25 ปี	3.21	.297		
	26 - 30 ปี	3.18	.237		
	31 ปีขึ้นไป	3.20	.000		
	รวม	3.13	.310		
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.42	.338	6.509	.000*
	5 - 10 ปี	3.48	.259		
	11 - 15 ปี	3.47	.216		
	16 - 20 ปี	3.31	.288		
	21 - 25 ปี	3.38	.294		
	26 - 30 ปี	3.70	.331		
	31 ปีขึ้นไป	3.00	.000		
	รวม	3.43	.299		
การบูรณาการด้านสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	3.49	.266	5.771	.000*
	5 - 10 ปี	3.55	.260		
	11 - 15 ปี	3.57	.341		
	16 - 20 ปี	3.76	.203		

ตาราง 4.42 (ต่อ)

(N=172)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	F -Value	Sig.
การบูรณาการด้านสังคม	21 - 25 ปี	3.46	.282		
	26 - 30 ปี	3.77	.285		
	31 ปีขึ้นไป	3.28	.110		
	รวม	3.59	.300		
ประชาธิปไตยในองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	3.32	.213	9.877	.000*
	5 - 10 ปี	3.40	.278		
	11 - 15 ปี	3.44	.189		
	16 - 20 ปี	3.39	.242		
	21 - 25 ปี	3.52	.272		
	26 - 30 ปี	3.83	.324		
	31 ปีขึ้นไป	3.20	.000		
	รวม	3.46	.281		
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	น้อยกว่า 5 ปี	3.26	.197	13.878	.000*
	5 - 10 ปี	3.46	.272		
	11 - 15 ปี	3.24	.221		
	16 - 20 ปี	3.54	.294		
	21 - 25 ปี	3.43	.231		
	26 - 30 ปี	3.79	.252		
	31 ปีขึ้นไป	3.24	.089		
	รวม	3.42	.297		
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	3.48	.317	6.779	.000*
	5 - 10 ปี	3.52	.295		
	11 - 15 ปี	3.63	.273		
	16 - 20 ปี	3.65	.212		
	21 - 25 ปี	3.42	.315		
	26 - 30 ปี	3.87	.329		
	31 ปีขึ้นไป	3.24	.329		
	รวม	3.58	.313		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.42 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ ดังตาราง 4.43

ตาราง 4.43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		.973	1.000	.900	1.000	.000*	1.000
5 - 10 ปี			.984	.153	.772	.000*	.955
11 - 15 ปี				.474	.985	.000*	.996
16 - 20 ปี					.972	.005*	1.000
21 - 25 ปี						.000*	1.000
26 - 30 ปี							.211
31 ปีขึ้นไป							
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		.998	.999	.922	1.000	.186	.168
5 - 10 ปี			1.000	.405	.939	.328	.045*
11 - 15 ปี				.352	.945	.193	.043*
16 - 20 ปี					.981	.001*	.481
21 - 25 ปี						.033*	.226
26 - 30 ปี							.001*
31 ปีขึ้นไป							
การบูรณาการด้านสังคม							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		.998	.986	.111	1.000	.217	.890
5 - 10 ปี			1.000	.183	.963	.361	.667
11 - 15 ปี				.187	.854	.404	.549
16 - 20 ปี					.011*	1.000	0.46*

ตาราง 4.43 (ต่อ)

การบูรณาการด้านสังคม							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
21 - 25 ปี						.052	.937
26 - 30 ปี							.069
31 ปีขึ้นไป							
ประชาติปีโตยในองค์กร							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		.976	.824	.982	.308	.000*	.989
5 - 10 ปี			.999	1.000	.750	.000*	.828
11 - 15 ปี				.997	.915	.000*	.654
16 - 20 ปี					.673	.000*	.843
21 - 25 ปี						.012*	.303
26 - 30 ปี							.000*
31 ปีขึ้นไป							
ความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว							
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		.343	1.000	.028*	.544	.000*	1.000
5 - 10 ปี			.037*	.936	1.000	.003*	.775
11 - 15 ปี				.000*	.124	.000*	1.000
16 - 20 ปี					.828	.069	.382
21 - 25 ปี						.002*	.865
26 - 30 ปี							.005*
31 ปีขึ้นไป							

ตาราง 4.43 (ต่อ)

อายุราชการ	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		1.000	.761	.703	.997	.018*	.834
5 - 10 ปี			.830	.774	.940	.013*	.673
11 - 15 ปี				1.000	.160	.201	.213
16 - 20 ปี					.145	.344	.187
21 - 25 ปี						.000*	.953
26 - 30 ปี							.006*
31 ปีขึ้นไป							

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.43 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 คู่ ได้แก่ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และอายุราชการ 21 - 25 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป อายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และอายุราชการ 21 - 25 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี การบูรณาการด้านสังคม จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 21 - 25 ปี และอายุราชการ 16 - 20 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 6 คู่ ได้แก่ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 16 - 20 ปีอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 21 - 25 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และอายุราชการ 26 - 30 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 7 คู่ ได้แก่ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีกับอายุราชการ 16 - 20 ปี อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 5 - 10 ปีกับอายุราชการ 11 - 15 ปี อายุราชการ 5 - 10 กับอายุราชการ 26 - 30 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 16 - 20 ปี อายุราชการ 11 - 15 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และอายุราชการ 21 - 25 ปีกับอายุราชการ 26 - 30 ปี และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 4 คู่ ได้แก่ อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีกับอายุราชการ 26 - 30

ปี อายุราชการ 5 – 10 ปีกับอายุราชการ 26 – 30 ปี อายุราชการ 21 – 25 ปีกับอายุราชการ 26 – 30 ปี และอายุราชการ 26 – 30 ปีกับอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป

4.4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เสนอแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดรับความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนำไปปรับใช้และปฏิบัติได้จริง
2. อาวุธและยุทธโปกรณ์ ควรมีศักยภาพ เพียงพร้อมและทันสมัย
3. ความโปร่งใสและมีความยุติธรรมเรื่องงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่างๆ
4. อยากให้ตำรวจอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกดูแคลนจากประชาชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 และเปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 204 นาย ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 172 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.31 ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผลที่ได้ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) มาเป็นต้นแบบในการสร้างแบบสอบถามครั้งนี้ด้วย สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F- test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one- way ANOVA) และ t-test ผลการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

5.1.2 ปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.1.3 การเปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นประทวน ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานป้องกันปราบปราม ได้รับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป อายุราชการตั้งแต่ 11 - 15 ปี และรองลงมามีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งในระดับชั้นสัญญาบัตร ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานอำนวยการ ได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาทขึ้นไป และมีอายุราชการตั้งแต่ 16 - 20 ปี

5.1.2 ปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 แสดงความคิดเห็นระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานมาก เช่น การมีความตั้งใจ รับผิดชอบ เสียสละ และอุทิศตน ทั้งร่างกายและแรงใจให้กับการปฏิบัติงาน การสร้างผลงาน พัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมาย นโยบาย จนผลงานที่ได้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ภูมิใจกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีความคิดเห็นว่าปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก เช่น หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกัน การมีบรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงาน หรือปฏิบัติงานนอกพื้นที่ที่มีความเป็นกันเอง ทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และรองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมากเช่นกัน เช่น การมีโอกาสเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินงาน อาชีพตำรวจทำให้บุคคลรอบข้างและประชาชนรู้สึกชื่นชม และเป็นที่รักใคร่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและสังคม

ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่ามีความคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิต

การทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

5.1.3 การเปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่อายุต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธระหว่างบุคคลแตกต่างกัน สถานภาพต่างกันมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน และความสัมพันธระหว่างบุคคลแตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธระหว่างบุคคลแตกต่างกัน ระดับชั้นยศต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน สายงานต่างกันมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน เงินเดือนต่างกันมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และอายุราชการต่างกันมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การบังคับบัญชา และความสัมพันธระหว่างบุคคลแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน สถานภาพต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ระดับชั้นยศต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกัน สายงานต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการ

ด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน เงินเดือนต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน อายุราชการต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานการบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบูรณาการด้านสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ และ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สายงาน เงินเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัย พัสันต์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มี เพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากผลการวิจัยในส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สายงาน เงินเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่เจษฎา ชมดวง (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น ๆ และด้านความต้องการของสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจฯ คือ อายุ ที่พักอาศัย และอายุราชการ

แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดรับความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนำไปปรับใช้และปฏิบัติได้จริง ความโปร่งใสและมีความยุติธรรม เรื่องงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่างๆ อาวุธและยุทธโศปกรณ์ ควรมีศักยภาพ พร้อมใช้งานและทันสมัย และอยากให้ตำรวจอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกดูแคลนจากประชาชน สำหรับข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต โดยให้หน่วยงานพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (พสนันต์ ปานเทศ : 2553)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน

1. ควรส่งเสริม เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น และพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ และให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์รวมถึงบูรณาการให้เท่าทันสื่อ และอาชญากรรมในปัจจุบัน

2. ควรกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ให้อย่างชัดเจนและมอบหมายหน้าที่ตามความเหมาะสมและความสามารถของข้าราชการตำรวจ

3. ควรสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจสร้างผลงาน มอบโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ให้ค่าชื่นชม ยินดี โดยไม่ลำเอียงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ควรกำหนดนโยบายการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพให้กับข้าราชการตำรวจมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพและเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัยสูง

2. ควรเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการจัดซื้ออาวุธ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ และมีการตรวจสอบอาวุธอุปกรณ์ การฝึกทักษะการใช้งานของอาวุธ อุปกรณ์ ตลอดจนชุดฝึกปฏิบัติการต่างๆ เช่น การฝึกทบทวนยุทธวิธี เตรียมความพร้อมทั้งร่างกายและยุทธโปกรณ์ที่ใช้ในการป้องกันตัวให้เพียงพอ ทันสมัย พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา เพื่อป้องกันความเสี่ยงและอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ และข้าราชการตำรวจนำไปใช้ได้อย่างมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ และเกิดความสะดวกในการนำไปใช้งาน

3. ควรจัดกิจกรรมกระชับมิตรในหน่วยงาน การจัดสถานที่ภายในหน่วยงาน ให้สวยงาม สะอาดตา จัดระบบผังของหน่วยงานให้น่าอยู่ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจและผู้เข้ารับบริการเกิดความสบายตา ร่มรื่น อบอุ่น ส่งผลให้เกิดภาพพจน์ที่ดีกับหน่วยงานได้

4. ควรกำหนดนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการตำรวจเข้าร่วมการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ องค์ความรู้ จิตสำนึก และทักษะในการนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน และงานที่รับผิดชอบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 กับหน่วยงานตำรวจที่มีลักษณะเดียวกัน
2. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น ในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ควรเพิ่มตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจในการศึกษาร้อยต่อไป
4. ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อหาจุดบกพร่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ

บรรณานุกรม

- กรีซ อัมโภชน.(2548). เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพบริหารธุรกิจ หน่วยที่ 1-6.พิมพ์ครั้งที่ 3.นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- กองสวัสดิการแรงงาน.(2547). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9(2545-2549). กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- เจษฎา ชมดวง.(2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย จันทร์แจ่ม.(2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.กรุงเทพฯ.
- ชาญเดช วีรกุล.(2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณรงค์ศักดิ์ ทะละภัก.(2535). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต.กรุงเทพฯ : พรติวารพิมพ์.
- ตำรวจภูธรภาค 9. (2560). ประวัติความเป็นมา.4 ตุลาคม 2560. <http://www.police9.go.th>.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์.(2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยทักษิณ.สงขลา.
- นิพนธ์ พัวพงศกร และคนอื่น ๆ.(2535).การประเมินผลกระทบขององค์กรกลาง.คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.กรุงเทพฯ.
- นิสารัตน์ ศิลปะเดช.(2540). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.กรุงเทพฯ : พิธิษฐการพิมพ์.
- นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์.(2548).คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ 92 องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552,4 ตุลาคม 2560.<http://cloudbox.3bb.co.th/share3/NTQzOXxlM2M5Y2IwODU4NWE0MDgyOWJjODgxMzBiMGI4ZWJkZnwxMzE3Mg==>
- พิสิฎฐ วงศ์นากนกร.(2549).คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ภาวัต วรธสุภัทร.(2550).*คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5.วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- ลีลศร พ่วงศรี.(2546).*การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหิดล.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.*
- วรรณภา กุมารจันทร์.(2543).*คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้ตอนบน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- วัลลภ ปรัชญาสันติ.(2545).*คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวงกรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.*
- วุฒิพล สกลเกียรติ.(2546). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.*
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม.(2550).*คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.*
- ศรินันท์ กิจจิสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไหล่ลอยง. (2557).*คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2.นนทบุรี : อภัยทฤษฎี ศรีเอทนิว.*
- ศิริพร ลือวิภาสกุล.(2553).*คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน. กรุงเทพฯ.*
- ศรีสุพรรณ. (2555). *ทฤษฎีแรงจูงใจ, 4 ตุลาคม 2560. <http://motivationsrisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>*
- ศุภณัฐ อุปนัยไชย.(2551).*คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดอุดรดิติถ์, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิติถ์.อุดรดิติถ์.*
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหาร. กรุงเทพฯ: ประชาอุทิศการพิมพ์.*
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์)อรธมานะ.(2550). *พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุชาติ สุขบำรุงศิลป์.(2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.*

- สุทธิพร บุญมาก.(2544).คุณภาพชีวิตของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.กรุงเทพฯ
- สุบัน โยทุม.(2544).คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย.[online]Available:http://web.rilogi.ac.th/~graduate/menu6/abstractsocial/bp4201/suban.htm.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.(2560).สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ 2560-2564,4 ตุลาคม 2560. http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2560). นโยบายการบริหารราชการ ด้านการป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม,4 ตุลาคม 2560. <https://www.royalthaipolice.go.th/>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2560). แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560, 4 ตุลาคม 2560. <https://www.royalthaipolice.go.th>
- เอกสิทธิ์ ตรงต่อกิจ.(2552).ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 1 (สายตรวจ 191) กองบังคับการตำรวจปฏิบัติการพิเศษ.สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.กรุงเทพฯ.
- _____(2550). แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ.ศ. 2550-2554 :สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- _____.ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ, 4 ตุลาคม 2560.https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Maslow_Theories.htm
- _____. ทฤษฎี E.R.G (existence relatedness growth), 4 ตุลาคม2560.<https://sites.google.com/site/salxuththrnphakh8/thvsdi-xi-xar-ci-erg-theory>
- _____. ทฤษฎีแรงจูงใจ,4 ตุลาคม 2560.<http://motivationsrisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>
- _____. นโยบายการบริหารราชการ ด้านการป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม,4 ตุลาคม 2560. <https://www.royalthaipolice.go.th/>

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน

ตำรวจภูธร ภาค 9

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาและนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9

ตอนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ลงใน ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. อายุ

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 25 - 30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี | <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี |
| <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป | |

2. สถานภาพ

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| <input type="checkbox"/> หย่าร้าง | |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี | |

4. ระดับชั้นยศ

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ชั้นประทวน | <input type="checkbox"/> ชั้นสัญญาบัตร |
|-------------------------------------|--|

5. สายงาน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> งานสืบสวน | <input type="checkbox"/> งานสอบสวน |
| <input type="checkbox"/> งานป้องกันปราบปราม | <input type="checkbox"/> งานจราจร |
| <input type="checkbox"/> งานอำนวยความสะดวก | <input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ)..... |

6. เงินเดือน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 20,001 บาท ขึ้นไป |

7. อายุราชการ

- | | |
|--|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 16-20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 21 – 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26-30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ

สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าเป็นความจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านเป็นผู้ที่สร้างผลงานและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
2. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ รับผิดชอบ เสียสละและอุทิศตนทั้งร่างกายและแรงใจให้การปฏิบัติงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน					
5. ท่านภูมิใจกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน					

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
6. ผลงานของท่านทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นยศ เลื่อนขั้นเงินเดือน					
7. การเลื่อนระดับชั้นยศของท่านเป็นไปอย่างต่อเนื่อง					
8. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา					
9. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ และเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน					
10. ท่านมีการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					
ลักษณะการปฏิบัติงาน					
11. ท่านได้รับงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมและความสามารถ					
12. ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็น และทำงานได้อย่างอิสระ					
13. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจะต้องมีการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
14. ท่านมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ					
15. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ได้อย่างชัดเจน					
การบังคับบัญชา					
16. ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบาย และหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
17. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถของท่าน					
18. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ดูแล ห่วงใย ท่านเป็นอย่างดี					
19. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากท่านอย่างสม่ำเสมอ					
20. ผู้บังคับบัญชาถือกฎเกณฑ์ ระเบียบของข้าราชการตำรวจมาใช้ในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด					

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
นโยบายและการบริหาร					
21. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่าน สอดคล้องเป็นไปตามเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสม					
22. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ยุติธรรม					
23. ท่านนำนโยบายไปปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
24. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้					
25. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ บริหารงาน และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
26. ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
27. ท่านกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมงานกันอย่างมีความสุข					
28. ท่านเป็นที่รักใคร่และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
29. เมื่อท่านมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา					
30. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ
สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าเป็นความจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ปัจจุบันท่านได้รับอัตราเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในครอบครัว					
2. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากทางราชการเหมาะสมกับ ค่าครองชีพ					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติ หน้าที่					
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับ ผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน					
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านได้รับการฝึกทบทวนยุทธวิธีเพื่อการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ					
7. ท่านมีการเตรียมความพร้อม มีวิธีการ เพื่อป้องกันความเสี่ยง และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านได้รับอุปกรณ์สำหรับการป้องกันตัวเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน เช่น เสื้อเกราะ หมวกนิรภัย ปืนพก ฯ สิ่งเหล่านี้ ช่วยทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ปฏิบัติงานได้ทันที					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
10. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดี เช่น การออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา งานเลี้ยงกระชับความสัมพันธ์					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
11. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ					
12. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ					
13. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน					
14. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
15. ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
16. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่					
18. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเลื่อนยศไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
19. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					
20. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
การบูรณาการด้านสังคม					
21. บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงาน หรือปฏิบัติงานนอกพื้นที่ที่มีความเป็นกันเอง					
22. ท่านได้รับเชิญให้เป็นเกียรติในการร่วมงานสังคมต่าง ๆ					
23. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกัน					
24. ในการทำงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
25. ข้าราชการตำรวจในตำรวจภูธรภาค 9 ทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
ประชาธิปไตยในองค์กร					
26. ข้าราชการตำรวจในตำรวจภูธรภาค 9 ต่างเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน					
27. ข้าราชการตำรวจในตำรวจภูธรภาค 9 ได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
28. หน่วยงานของท่านมักจะสอบถามความคิดเห็นจากท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน					
29. ท่านมีโอกา และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
31. ท่านมีความพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาให้ครอบครัว					
32. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
33. ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
34. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
35. ในแต่ละวันท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม					
36. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
37. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
38. ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน					
39. ท่านเป็นที่รักใคร่และได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและสังคม					
40. อาชีพตำรวจของท่านทำให้บุคคลรอบข้าง และประชาชนรู้สึกชื่นชมในตัวท่าน					

ตอนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9

ท่านมีแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9 อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม*****

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกสาขานโยบายสาธารณะและการวางแผน
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. พลตำรวจโททวีพร ประสงค์สุข
สารวัตรป้องกันปราบปราม ตำรวจภูธรบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา

