

บทความวิจัยเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

สมพร คักดี

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะในปัจจุบันวิถีชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานมากกว่ากิจกรรมอย่างอื่น และในอนาคตอาจต้องใช้เวลากับการทำงานมากขึ้นด้วย เนื่องจากการมีงานเสริมจากงานหลักเพื่อสร้างรายได้ เช่น การค้าขายออนไลน์ การรับจ้างพิเศษต่าง ๆ คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ คนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานอาจส่งผลต่อองค์กรได้ เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจ สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร พัฒนาผลผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในภารกิจของตำรวจก็ย่อมมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการโดยเฉพาะข้าราชการตำรวจ ต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ ทำให้ระบบราชการตำรวจต้องมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการให้เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กร

จะเห็นได้ว่า บุคลากรเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะตัวข้าราชการ ต้องปรับปรุงตนเองให้มีการพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในระบบต่าง ๆ ทั้งการวางยุทธศาสตร์ การกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย ผลผลิต การปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนการทำงาน การติดตามประเมินผลตามหลักวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นต้น ดังนั้นความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Quality of Working Life) จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับงานที่ทำ มีความตั้งใจในการทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงาน และความคับข้องใจ ทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคลากรอื่นในหน่วยงานและผู้รับบริการ ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานเพื่อเกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า และยังเป็นเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร รวมทั้งผู้รับบริการองค์ประกอบของการทำงานซึ่งทำให้ข้าราชการตำรวจจรรยา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขันเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำและการเป็นสมาชิกขององค์กรตามตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย สวัสดิการและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคง

ในงาน และในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานก็จะมีผลทำให้บุคลากรไม่จูงใจในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน ตลอดจนการแสวงหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ขาดการกระตือรือร้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานทั้งตัวบุคลากรและผู้รับบริการ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 โดยมีความคิดเห็นว่าหากอาชีพตำรวจสามารถหาคนดีมีความรู้มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถรักษา ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุด ก็จะทำให้การบริหารงานในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 เจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งผลจากการศึกษาข้าราชการกลุ่มตัวอย่างนี้ คาดว่าจะเป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาและกำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการบริหารของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 และส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอันยังประโยชน์สุขให้กับกำลังพลด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 โดยมีขอบเขตด้านต่าง ๆ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) คือ ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ในการศึกษาครั้งนี้ คือ การแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาจากเกณฑ์ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

4. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) คือ ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากการนำข้อมูลจากผู้อื่นรวบรวมไว้
 อย่างเป็นระบบมาใช้งานโดยไม่ต้องลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลเอง ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย ข้อมูลการ
 ตีพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งสามารถนำมาไปใช้เป็นประโยชน์ต่อไปได้

ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรเป็นข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 จำนวน 189 นาย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมีนาคม 2562 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน
 สิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและ
 ความพึงพอใจสำหรับคนงาน

การทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่จำเป็น และเป็นกิจกรรมเฉพาะมนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงานและมนุษย์
 เท่านั้นที่ทำงานได้ ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การทำงานตามภารกิจและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
 กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 เท่านั้น

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร หมายถึง ระดับการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ ที่มีต่อระบบการบริ
 หารองค์การในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งวัดโดยใช้แบบวิเคราะห์การบริหารของไลเคิร์ต (Likert, 1967,
 p. 197) ในเรื่องภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสารการตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย และการควบคุม

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของกำลังพล
 วัดได้จากกำลังพลและผู้บังคับบัญชาที่มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความเป็น
 อิสระในการแสดงความคิดเห็นของกำลังพลและการนำเอาความคิดเห็นของกำลังพลไปใช้ในการแก้ปัญหาของ
 หน่วยงาน

การจูงใจ หมายถึง ลักษณะการตอบแทนที่กำลังพลได้รับจากการทำงานเกิดความรู้สึกกระตุ้นให้
 กำลังพลทำงานให้หน่วย รวมถึง ทัศนคติที่มีต่อหน่วยงาน เป้าหมาย และบุคลากรในหน่วยงาน

การสื่อสาร หมายถึง การสื่อความเข้าใจหรือสื่อความหมาย อันเป็นแนวทางในการส่งเสริมความ
 เข้าใจระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชาในหน่วย วัดได้จากการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทัศนคติ
 และอารมณ์ ที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและกำลังพลมีความใกล้ชิด ชิดกัน ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหากำลังพล

การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกหนทางปฏิบัติในการทำงาน วัดจากโอกาสในการที่กำลังพลมีส่วน
 ร่วมกับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ในการเลือกแนวทางการปฏิบัติงานความร่วมมือในการทำงาน และการใช้
 ข้อมูลประกอบในการหาทางเลือกนั้น

การตั้งเป้าหมาย หมายถึง วิธีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และกิจกรรมการทำงานวัดจากการที่หน่วยงาน
 เปิดโอกาสให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และกิจกรรมในการทำงาน โครงสร้างของหน่วยงาน
 ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

การควบคุม หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานวัดจากวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งโดยตนเองและผู้บังคับบัญชาการยอมรับของกำลังพลในวิธีการติดตาม และประเมินผลเหล่านั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ชั้นยศ หมายถึง เครื่องกำหนดหมายฐานะหรือชั้นของข้าราชการตำรวจ ซึ่งจำแนกตามอำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชา ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **ข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร** หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศ ตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

2. **ข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน** หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศ ตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึง นายดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และความต้องการรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความสะอาด อุปกรณ์ ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การปูนบำเหน็จ เกียรติยศศักดิ์ศรี และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มาตรการป้องกัน ควบคุมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

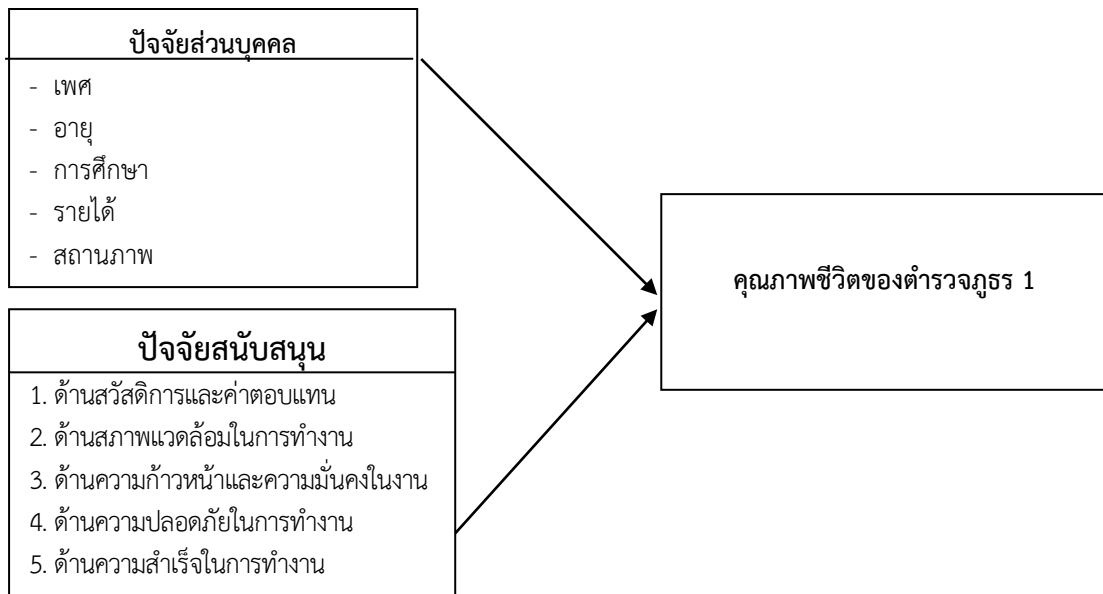
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1
2. ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1
3. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ
2. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
3. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตำรวจ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. วิธีดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

บทสรุป

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีสถานะโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 และมีรายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4

ปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เบียดเบียนในการทำงานมีความเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงาน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีความต้องการหารายได้เสริมให้กับตนเองและครอบครัว ด้วยการทำงานล่วงเวลา หรือรับ job พิเศษอื่น ๆ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพข้าราชการตำรวจควรมีการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อภัยอันตราย ต้องเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 การมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัวเป็นสิ่งที่ปรารถนาในอาชีพตำรวจ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 สวัสดิการเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตรสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลครอบครัวได้ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 สวัสดิการเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน หรือสหกรณ์ตำรวจ เป็นแหล่งเงินทุนหนึ่งที่จะช่วยให้ชีวิตดีขึ้น กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทสะดวก กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานมีเพียงพอ และสะดวกในการนำมาใช้ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 สถานที่ทำงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 มียานพาหนะเอื้ออำนวยในการออกไปปฏิบัติภารกิจนอกสถานที่ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ครอบครัวของท่านภูมิใจในตัวท่านที่ท่านประกอบอาชีพเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เป็นตำรวจที่มีเกียรติ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ท่านได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จขึ้นเงินเดือนจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เสมอ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งหากมีผลการทำงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ท่านมีโอกาที่จะโยกย้ายไปครองตำแหน่งที่สูงขึ้น กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหากจะต้องไปรับตำแหน่งในพื้นที่อื่น กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ เช่น ปีน เสื่อเกราะ เป็นต้น กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 หน่วยงานของท่านมีรถยนต์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับปฏิบัติการกิจนอกสถานที่ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับปานกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกิจการตำรวจ คำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 การช่วยเหลือประชาชนเป็นหน้าที่หลักของตำรวจ และต้องอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 หากอยู่ในสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายต่อการปฏิบัติหน้าที่ จะมีเพื่อนร่วมงานคอยสนับสนุนร่วมมือ ช่วยเหลืออยู่เสมอ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ท่านมักจะพูดคุยกับประชาชนที่มาติดต่อกับหน่วยงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี และสร้างความประทับใจอยู่เสมอ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ท่านมักจะช่วยเหลือประชาชนผู้สูงอายุ และดูแลเป็นพิเศษ เมื่อมาติดต่อกับหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 ท่านมักจะได้รับความชื่นชม ยอมรับนับถือจากประชาชนและเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ท่านมักจะช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนทันที ไม่ว่าจะอยู่ในภารกิจหรือไม่ก็ตาม กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ มีมาตรการวางแผนงานอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ เพื่อผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ภารกิจที่ได้รับมอบหมายในแต่ละครั้ง คือเป้าหมายขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2

สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผล

การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 สามารถอภิปรายผลแยกตามประเด็นความสำคัญ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สรรยัญญา นวลละออง (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้

ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปิ่นมณี แก้วเวทวงศ์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ระดับ ตำแหน่ง และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ สถานภาพ สมรส ทำเลที่ตั้งโรงงาน (ภูมิภาค) และรายได้ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่าง

4. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง โอซารส (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ การศึกษา

5. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นำชัย โชติประยูร (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับผู้บังคับหมู่และลูกแถวมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ควรมีการกำหนดนโยบายและเสนอนโยบายเพื่อเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าครองชีพต่าง ๆ เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่เสียสละ คอยดูแลทุกข์สุขของประชาชน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก

2. ควรดำเนินการจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น พาหนะ เสื้อเกราะ อาวุธ ปืน เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อชีวิต จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ

3. ควรมีการจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงานในหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาทักษะในอาชีพตำรวจต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากขึ้น

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1

บรรณานุกรม

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2531). *ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์*.
(เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 8 : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จริญผล สุวรรณโชติ. (2529). *รวมบทความการศึกษานอกโรงเรียนเล่ม 6 ฉบับข่าวสาร
ข้อมูลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2538). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นำชัย โชติประยูร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเสริฐ เกสรมาลา. (2529). *ตำรวจและสังคม*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.
- ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ. (2542). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน*. มหาวิทยาลัยบูรพา, : ม.ป.ท.
- พลดา เดชพลมาตย์. (2538). *บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง*.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม, คณะ
สังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. , บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิต
การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแปไทยจำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัสวี ธาดาสีห์. (2539). *การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน*. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต :
Productivity World, 1(1), หน้า 33 – 34.

- รัชยา กุลวานิชไชยนันท์. (2535). รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อบริการทางการแพทย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานประกันสังคม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ลือชัย เจริญทรัพย์. (2538). ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางเขน. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร-มหาบัณฑิตสาขาวิชา พัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมหวัง โอซารส. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ. สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540). รวบรวมบทความทางการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยญา นวลละออ. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต:Productivity World, 2 (2), หน้า 39 - 40.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). *บริโภคอาหารถูกต้อง ลดปัญหาด้านสุขภาพคนไทย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.thaihealth.or.th> [สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2562]
- สินชัย ฉายรัศมี. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทิน บุญแข็ง. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรพิน ตันติมูธา. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (รายงานผลงานวิจัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : กรุงเทพมหานคร.
- Suchitra Punyaratbandhu-Bhakdi, et al. (1986). *Delivery of Public Services in Asian Countries: Cases in Development Administration*. Bangkok: Thammasat University Press.
- www.ipernity.com/blog/248956/429637 สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2562.
- www.p1.go.th/index.php สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2562.