

พ.ศ. ๒๕๖๖



คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน
ตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม



โชติกา นามบุญเรือง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

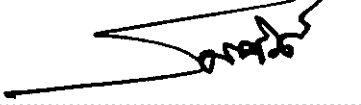
คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวโชติกา นามบุญเรือง แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)



.....
(อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ พรหมเตือ)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

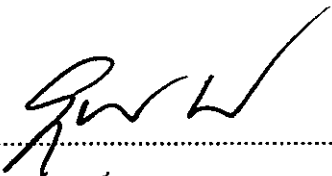
กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



.....
(อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวล)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองซ้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน ๘.....พ.ย. 255๙.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีดังนี้ ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ ควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องับวิธีการทำงาน และควรปรับปรุงหลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขั้น ให้มีความเหมาะสม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Quality of Working Life of Personnel investigation unit police provincial
Nakhon Phanom province.

AUTHOR : Chotika Nambunruang **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst.Prof.Dr.Witaya Charoensiri Major Advisor

Dr.Sakpong Homhuan Co-advisor

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The objective of this research was aimed to study the level of quality of Working Life, Compare the quality Classified by age, level of class rank, position duty, education and suggestion about quality of working life of personnel investigation unit, Nakhon Phanom province. The samples used in this research is police Commissioner who officiate in investigation unit, police provincial, Nakhon Phanom province amount 79 person determine by Krejcie and Morgan's table using stratified simple random sampling. The research used with in-depth interview and questionnaire with the discrimination power between 0.21 to 0.78 and reliability at 0.87. The statistics for analysis were used percentage, mean, frequency, standard deviation and The case find the differences perform paired tests by Scheffe.

The results are as follow:

1. Quality of Working Life of Personnel investigation unit police provincial, Nakhon Phanom province as overall were at high level.
2. The results comparison of the Quality of Working Life of Personnel investigation unit police provincial, Nakhon Phanom province Classified by level of class rank, age, and education found that have significant no difference in the level of statistical significance level at .05. and classified by position duty found that has significant difference in the level of statistical significance level at .05.

3. The useful suggestions were found that ; should provide adequate equipment and tools to perform their duties. Maintenance and repairs are always and should be promoted to improve the guildelines are appropriate.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยที่มีคุณค่าทางวิชาการมิได้เกิดขึ้นมาอย่างง่ายดาย หากเกิดจากความมุ่งมั่น ทั้งพลังกายพลังใจของผู้ศึกษา และคณาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย และอาจารย์ ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวล ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ซึ่งจุดประกายปัญญาที่แสงสว่างในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอขอบพระคุณบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดนครพนมที่ให้ความร่วมมือการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณความรักความห่วงใย สุดที่จะหาใดเปรียบของครอบครัว ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจอันสูงสุด จนการทำวิจัยสำเร็จไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบบูชาพระคุณนุพการี ครู-อาจารย์ บุคคลที่มีส่วนร่วมทุกท่าน ที่ให้การศึกษา อบรมสั่งสอนและผู้ที่ให้การอุปถัมภ์ช่วยเหลือมาโดยตลอด ส่งผลให้ผู้วิจัยมีความมานะพยายาม จนประสบผลสำเร็จเป็นประโยชน์เพื่อสังคมต่อไป

โชติกา นามบุญเรือง

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญตารางภาคผนวก	ค
สารบัญแผนภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	17
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	40
บริบทของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย	54

หัวข้อ	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ระยะที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม	56
ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวน ตำรวจจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
วัตถุประสงค์การวิจัย	95
สมมติฐานการวิจัย	95
ขอบเขตของการวิจัย	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	98
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะ	106
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	131
ภาคผนวก ค ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	134

ญ

หัวเรื่อง

หน้า

ภาคผนวก ง	หนังสือขอความอนุเคราะห์และแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	137
ประวัติผู้วิจัย	143



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สถานภาพอัตรากำลังของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดนครพนม	44
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็น รายด้าน	69
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ จำแนกเป็นรายข้อ	70
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกอง กำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ จำแนกเป็นรายข้อ	71
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ	72
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ	73
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม ด้านการบูรณาการด้านสังคม จำแนกเป็นรายข้อ	74

- 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกอง
กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในการ
จำแนกเป็นรายข้อ 75
- 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความสมดุลระหว่าง
ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกเป็นรายข้อ 76
- 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านการเกี่ยวข้องกับ
สังคม จำแนกเป็นรายข้อ 77
- 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็น
รายด้าน 78
- 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ด้านสิ่งแวดล้อม
ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 80
- 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ด้านการบูรณา
การด้านสังคม 80
- 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยรวมและจำแนก
เป็นรายด้าน 81

16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายด้าน	82
17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	83
18	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	85
19	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบูรณาการด้านสังคม	85
20	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	86

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่

หน้า

- 1 การหาผลรวมและค่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม 132
- 2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 135



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างองค์การกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	45
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	55



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18)

จากการที่รัฐบาลได้ทำการปรับปรุงระบบราชการ อันเป็นเหตุจากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลให้โครงสร้างการจ้างงานของภาครัฐได้เปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดมาตรการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐขึ้น เพื่อดำเนินการตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่ไปที่การสร้างความสะดวก สบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ในการทำงานจะพบปัญหาต่าง ๆ เป็นต้นว่า ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักเกินไปและขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไข จะบั่นทอนจิตใจและมีผลถึงระบบการทำงาน (สันติ บางอ้อ. 2550 : 39-40)

กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม กองบังคับการภาค 4 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก่อตั้งประมาณปี พ.ศ. 2485 เดิมเรียกสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้กำกับคนแรก คือ ร.ต.อ.หลวงชำนาญกิจ (เต็มชำนาญกิจ) มีสถานีตำรวจในปกครอง 19 สถานี (กองกำกับการ ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม. 2556 : 4) มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินี พระราชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะและราชเลขาธิการหรือเลขาธิการพระราชวัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา ทั้งหลายและอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา งานการข่าว งานสืบสวนอาชญากรรมสำคัญ งานปฏิบัติการพิเศษ งานเก็บกู้วัตถุระเบิด งานสืบสวน คดียาเสพติดและสารเสพติดประเภทต่าง ๆ ในเขตอำนาจตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2556 : 12)

จากการปฏิบัติงานของกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมที่ผ่านมา พบปัญหาเบื้องต้นหลาย ๆ ประการ ได้แก่ การได้รับมลพิษที่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ ได้แก่ โรคประสาท หูเสื่อม โรคระบบการหายใจเรื้อรัง โรคพิษสารตะกั่ว เป็นต้น ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง และ ปัญหาหนี้สิน เช่น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่หรือมีครอบครัวในพื้นที่ จึงปลูกสร้างบ้านเรือนเป็นของตนเองด้วยการ ไปกู้เงินจากสถาบันการเงินต่างๆ แล้วผ่อนชำระเป็นรายเดือนซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควรได้ (กองกำกับการ ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม. 2556 : 4)

การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายหน่วยงาน และฝ่ายบุคลากร ที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงาน มีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) โดย

ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานโดย มีโอกาสในใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Opportunity to use and Develop Human Capacities) ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน มีโอกาสในการก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีการบูรณาการทางสังคมในองค์กร หรือการทำงานร่วมกัน มีธรรมเนียมขององค์กร ให้สมาชิกต้องรู้จักสิทธิของตนเอง และต้องรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตน มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การทำงานที่มีความสมดุลมีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว และมีความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน โดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงานช่วยให้สังคมดีขึ้น Richard E. Walton (1973 : 11-12 ; อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร. 2550 : 24)

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา จึงเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ว่าด้านสวัสดิการ ด้านจิตใจ ด้านความคิด ด้านสุขภาพร่างกายจนทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตนไปในทิศทางที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์มุ่งหมายขององค์กรนั้นเป็นอย่างดีนั้น การที่บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำอาจทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำตามไปด้วยคุณภาพของงานลดลง นอกจากนี้ก็อาจส่งผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมได้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นการเพิ่มภาระแก่สังคมในด้านการบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ทั้งยังส่งผลถึงการดำเนินชีวิตและครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของหน่วยงานกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย นำไปประกอบการพิจารณาวางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม และปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายพร้อม ๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยใช้กรอบแนวคิดของ Richard E. Walton (1973 : 11-12 ; อ้างถึงใน ผจญ เถลิงสาร. 2550 : 24) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม รวมจำนวนทั้งหมด 98 คน (กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม. 2556 : 10-12)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำนวน 79 คน กำหนดโดยเปิดตารางสูตรของ Krejcie and Morgan (1970 : 267 ; อ้างถึง ในสมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

3. ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

4. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2558 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมวินัยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีเกียรติ มีคุณค่า มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงได้รับผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม เพื่อให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ หรือค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินที่ได้รับประจำทุกเดือน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง หรือเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามอัตภาพของแต่ละบุคคล และได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพของที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้การทำงานที่จัดไว้อำนวยความสะดวกในการใช้งาน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความมากมายของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยอิสระพอสมควร สามารถใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมและเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ความมุ่งหวังเป็นที่ยอมรับในเพื่อนร่วมงานครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงในรายได้ รวมถึงการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดีมีบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง มีความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

6. ธรรมเนียมในองค์การ หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยที่ข้าราชการตำรวจมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ได้รับการ

เคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงาน และมีการเคารพความเป็นมนุษย์ของเพื่อนสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การทำงานของข้าราชการตำรวจมีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน สามารถแบ่งเวลาให้การทำงานและเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม

8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนให้มีความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมทางสังคมร่วมกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในอาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นำไปวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
2. ปรับปรุงแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธีการขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
3. เป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานอื่น ๆ นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการเพิ่มสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ
4. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้สนใจ และนักวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. บริบทของกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดนครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1. ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต เดิมมองว่าเน้นในเรื่องเศรษฐกิจ เพื่อให้มีความกินดีอยู่ดี มีความสุขหรือความพึงพอใจ และความสะดวกสบายของบุคคลเป็นสำคัญ ต่อมาเรื่องของคุณภาพชีวิตมีมุมมองกว้างขึ้น โดยคำนึงถึงสุขอนามัยของคนในสังคมและการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยให้ความสำคัญต่อปัญหามลภาวะและสิ่งแวดล้อม ซึ่งนักวิชาการหลายสาขาได้ให้ความหมาย และเสนอปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ในทัศนะที่ต่างกัน ดังนี้

สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม (2537 : 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต โดยรวมหมายถึงคุณภาพชีวิตแรงงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต

นิสาร์ตัน ศิลปะเดซ (2540 : 65) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลเกิดความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจอันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ทองพลู สังแก้ว (2540 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาวะของการมีสภาพทางกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี รู้จักสิทธิหน้าที่ของพลเมือง การได้รับการศึกษาตามวัย การมีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะทางดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีที่อยู่อาศัยเพียงพอ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรม การสนทนากัน ความพอใจในด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีโอกาสที่จะใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เท่าเทียมกันตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

พัชรินทร์ เวียงแก้ว (2540 : 24) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและความปกติสุขของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของการตอบสนองความรู้สึกร่างกายได้ด้วยของบุคคลตามสภาพที่ตนอยู่

ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542 : 6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีสุขภาพและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความพึงพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องของครองธรรมไม่สร้างปัญหาหรือเป็นภาระให้แก่ผู้อื่น ภายใต้อสภาพแวดล้อม ทั้งในระดับใกล้ตัวและ โครงสร้างใหญ่ของสังคม ซึ่งเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถบำเพ็ญตนเพื่อชุมชนและสังคมส่วนรวมได้

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจ และสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม โดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย และความคาดหวังของตนเอง ภายใต้อริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการ และบริการในด้านต่างๆ ตลอดจนลักษณะทางการเมืองการปกครองในสังคมที่อาศัยอยู่และสามารถประเมินคุณภาพชีวิตในด้านวัตถุวิสัย (Objective Approach) และด้านจิตวิสัย (Subjective Approach) The WHOQOL Group (1994 : 16 ; อ้างถึงใน วรรณภา กุมารจันทร์. 2543 : 4)

แสงรัตน์ เดชอุดม (2543 : 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตไว้ว่า การดำรงชีวิตประจำวัน ได้แก่ สภาพภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา สุขภาพร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อมการพึ่งพาตนเองและการทำกิจกรรมในแต่ละช่วงเวลาที่ได้รับการต่อต้านทางร่างกายและจิตใจตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ

อรรถวรรณ เงามประเสริฐวงศ์ (2543 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ภาวะที่ดีพอเพียงแก่การดำเนินชีวิตอยู่ของบุคคล ได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม

ทิพวัลย์ วรรณ โชติผาเวช (2546 : 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัวและชุมชน ว่ามีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจที่มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม มีการศึกษา มีครอบครัวดี มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การมีสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี การทำให้ผู้อื่นเป็นสุข

ลิสสร พ่วงศรี (2546 : 24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้นและชวนขยายได้มาเป็นเจ้าของตนเองนอกจากนั้นเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์พัฒนาไปสู่เป้าหมายในการดำเนินชีวิตดีขึ้นทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย เป็นต้น ในลักษณะเช่นนี้ย่อมจะมีความสามารถในการปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดลง เป็นต้น ส่วนประเทศที่มีประชากรไม่มีคุณภาพชีวิตจะประสบปัญหากับความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็ปัญหาต่อเสถียรภาพความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย

ชนากานต์ บุญนุษ (2552 : 21) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตหลายมิติ ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ทั้งในทางรูปธรรม นามธรรม การมีชีวิตที่ดี (Good-Life) และความรู้สึกเป็นปกติสุข (Sense of Well-Being) ครอบคลุมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลทุกด้าน และคำที่มีความหมายเหมือนกัน คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) อันเป็นผลรวมของการตอบสนองความรู้สึกภายใต้ของบุคคลตามสภาพที่ตนอยู่

Wallace (1974 : 6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง สภาพทั้งหลายซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ

Albert B. Chems, Louise E. Davis and Other (1975 : 52 ; อ้างถึงใน วิฑูรย์ เตโช. 2541 : 11) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน และเนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ยังคลุมเครือ Chems, Davis and Other จึงได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ ภัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

ในสังคม

2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ

3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิด โดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึก มีความสุขความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดเกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

George and B. Berson (1980 : 24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วย ความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพ และสภาพการทำงานของร่างกายและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตที่ดีและความสมบูรณ์ของมนุษย์ประกอบด้วย อาหารและโภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา รายได้ ที่อยู่ อาศัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรม ความสามารถในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และสามารถปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี และมีความสุข

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และขวนขวายให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง (นิศารัตน์ ศิลปะเดช, 2540 : 66) นอกจากนั้นยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมเป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เป็นต้นว่า ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย คุณธรรม ฯลฯ ในลักษณะเช่นนี้ เขาย่อมมีความสามารถในการปรับปรุงทั้งตนเอง และสิ่งแวดล้อมในเกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไป อาทิเช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ ส่วนประเทศที่มีประชาชนไม่มีคุณภาพชีวิตจะประสบปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย ดังนั้น ประเทศทั้งหลายจึงใช้ความพยายามกันอย่างเต็มที่ ในการที่จะปรับปรุงและพัฒนาประชากรด้วยคุณภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุขสมบูรณ์และเกิดความมั่นคงปลอดภัย

ทิพวัลย์ วรรณ โชติผาเวช (2546 : 10-11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญ
ทั้งต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ที่มียุทธศาสตร์ชีวิตจะช่วยให้ตนเอง และสังคมเกิด
ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนอง
ความต้องการด้านต่าง ๆ ของตน โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น
2. บุคคลจะมีการสร้าง พัฒนา คิดและปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม
ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
3. บุคคลจะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการแห่งสันติในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
4. บุคคลจะมีการยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคมและ
สิ่งแวดล้อมดังนั้น การอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีปัญหาและความขัดแย้งน้อย
5. บุคคลจะเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความ
เจริญก้าวหน้ามีเสถียรภาพ ความปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น และความเป็นระเบียบเรียบร้อย
จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อมนุษย์ กล่าวคือ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่ง
ที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนขยายให้ได้มาและพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในการดำเนิน
ชีวิตให้ดีขึ้นในทุกด้าน

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่การที่มีมนุษย์
จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละ
องค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละ
สังคม ได้มีนักวิชาการเสนอ องค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

UNESCO (1979 : 32 ; อ้างถึงใน สุทธิพร บุญมาก, 2544 : 22) กำหนดคุณภาพชีวิต
ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) พิจารณาจากรายได้ต่อบุคคล
สุขภาพการศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) เป็นเรื่องโครงสร้าง
ทางอายุและเพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Social-Cultural Factor) พิจารณาจากระบบ
สังคมค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น

4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การค้า

5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ชุมชนชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ

สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ (2526 : 83-85) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. ระดับคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในระดับบุคคลหรือระดับครอบครัว องค์ประกอบที่สำคัญมี 9 ประการ ดังนี้

1.1 สุขภาพอนามัย ได้แก่ การบำรุง ป้องกัน ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งสภาพแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจเพื่อสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การที่บุคคลจะมีสุขภาพอนามัยดีทั้งร่างกายและจิตใจต้องขึ้นอยู่กับการบริหารโภชนาการที่ถูกหลักโภชนาการ การออกกำลังกายที่สม่ำเสมอและการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

1.2 การมีงานทำ การที่บุคคลมีการประกอบอาชีพที่พึงประสงค์ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง เป็นหลักแหล่งมีหลักประกันที่แน่นอน ทำให้มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่มากกว่าที่งานส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งความหวังและความฝันของตนเอง สภาพการว่างงานหรือการมีงานทำที่ไม่พึงประสงค์เป็นการบั่นทอนสุขภาพจิตต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่งอาจทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายต่อชีวิต เป็นบ่อเกิดของความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าไร้ความสามารถ

1.3 รายได้ เป็นองค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจของบุคคลและครอบครัว นอกจากจะต้องมีรายได้ประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแล้ว ยังต้องมีรายได้บางส่วนที่เหลืออดออมไว้เพื่อสร้างฐานะเป็นบีกแผ่นให้ตนเอง เป็นค่าใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน เช่น เจ็บ ไข้ ได้ป่วยรวมทั้งการใช้เพื่อความสะดวกสบายในชีวิต รายได้นี้อาจได้จากการปฏิบัติงานประจำวันและรายได้เสริมจากการดำเนินกิจการบางอย่างเพิ่มเติม

1.4 ที่อยู่อาศัย ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งสำหรับตัวเองและครอบครัว อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ติดขนาดพอเหมาะกับสมาชิกในครอบครัว มีความสะอาดถูกสุขลักษณะตลอดจนมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคเพียงพอกับความต้องการตามสมควรกับฐานะความเป็นอยู่

1.5 การใช้เวลาว่าง ได้แก่ เวลาที่เหลือจากการใช้ในการทำงานหลัก เวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว และเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อน เป็นเวลาที่ใช้สำหรับการพักผ่อน หย่อนใจตามปกติแล้วควรจะมีวันละประมาณ 2-4 ชั่วโมง เวลาว่างนี้ควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตซึ่งเรียกว่ากิจกรรมนันทนาการ ซึ่งสามารถกระทำได้ตามเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้หลายประการ เช่น ทำงานอดิเรก เล่นกีฬา เล่นดนตรี กิจกรรมด้านสังคมและอาสาสมัคร ฯลฯ

1.6 การศึกษา คือ วิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจากผู้อื่นสอน ให้การศึกษามีทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ การศึกษาทำให้คนมีความรู้ มีสติ ปัญญา มีเหตุผลมีคุณธรรม และวัฒนธรรม มีพละนาถนมายัถศมบูรณ มีทักษะในการประกอบอาชีพที่พึ่งตนเองได้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในเทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาไม่มีวันสิ้นสุดจะเกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดจนชีวิต อันอาจเกิดจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจศึกษาก็ตาม

1.7 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มนุษย์จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เช่น เพื่อนบ้าน เพื่อนเรียน ร่วมทำงานในการมีความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจมีทั้งดีและไม่ดี อันจะทำให้เกิดความรู้สึทางด้านจิตใจตามมาได้แก่ รัก เ็นดู ไม่ชอบ เกลียด หมั่นไส้ ฯลฯ การเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งชีวิตส่วนตัวชีวิตสังคม และชีวิตการทำงานจะส่งผลให้คุณคนนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกสบาย

1.8 ชีวิตครอบครัว คือ การที่สมาชิกในครอบครัว อันประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก และสมาชิกคนอื่น ๆ เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย ฯลฯ อยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ในครอบครัว มุ่งเน้นในด้านความรักความเข้าใจ ความผูกพัน เอื้ออาทรกันและกัน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละคน การที่มีชีวิตครอบครัวจะอยู่ด้วยความสุข มีความอบอุ่น มีความมั่นคงทางด้านจิตใจและผลดีอื่นๆ ก็ขึ้นอยู่กับสมาชิกของครอบครัวเอง

1.9 ความปลอดภัย ชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์อาจมีภัยอันตรายจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น อาชญากรรม อุบัติเหตุ ภัยพิบัติธรรมชาติ โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ รวมทั้ง สงครามที่อาจเกิดขึ้น จะส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ได้ มนุษย์ทุกคนประสงค์มีชีวิตอยู่ด้วยความปลอดภัยทั้งสิ้น แต่ภัยอันตรายบางอย่างก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เช่นกัน เช่น ภัยจากธรรมชาติ แต่ถ้ามีการป้องกันล่วงหน้าก็อาจทำให้เกิดอันตรายน้อยลงได้

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตระดับมหัพภาค ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในระดับสังคม การที่บุคคลบางกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีมิใช่หมายความว่าคุณภาพชีวิตระดับมหัพภาคหรือระดับสังคมหรือระดับบุคคลส่วนรวมจะดีตามไปด้วยเสมอไป เพราะบางครั้งในสังคมนั้นอาจมีบุคคลส่วนใหญ่ที่ยังเผชิญอยู่กับความด้อยคุณภาพชีวิต ซึ่งภายหลังอาจเป็น สาเหตุให้คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลส่วนน้อยได้รับการกระทบกระเทือนในด้านลบด้วย ถ้าคุณภาพชีวิตระดับมหัพภาคหรือระดับสังคมดีแล้วย่อมแสดงว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีโอกาสที่จะชักจูงให้ทุกคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีโอกาสที่จะชักจูงให้ทุกคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน คุณภาพชีวิตระดับมหัพภาคหรือระดับสังคมนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

2.1 มาตรฐานการดำรงชีวิต (Standard of Living) เป็นระดับความเป็นอยู่ของสังคมที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวัน โดยปกติแล้วจะพิจารณาความเป็นอยู่ของบุคคล โดยส่วนรวมในสังคมแล้วใช้หลักการทางสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบกับระดับมาตรฐานที่ควรจะเป็นของสังคม

2.2 ภาวะประชาชน (Population Situation) ในแต่ละสังคมนิยมมีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอยู่เสมอ อาจมีการเพิ่มหรือลดลงของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเกิดการตาย การย้ายถิ่นฐานเข้าและออกของประชากร โดยจะมีความแตกต่างกันตั้งแต่อดีตปัจจุบันและอนาคตอันแสดงให้เห็นถึงสภาวะการณ์ของสังคมว่ามีความเหมาะสมต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลเพียงใด

2.3 ทรัพยากร (Resource) ทุกสังคมมีทรัพยากรแตกต่างกันไปทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ การรู้จักนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมากทรัพยากรต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์กันเอง จึงจะส่งผลกระทบต่ออยู่เสมอ การจะนำทรัพยากรมาใช้ จึงต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม และหลีกเลี่ยงความเสียหายที่อาจเกิดตามมา

2.4 ปัจจัยทางสังคม (Society Factor) สังคม คือ กลุ่มคนที่อยู่ในอาณาเขตบริเวณหนึ่งที่มีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างกันมีระยะเวลาที่อยู่ร่วมกัน ตลอดจนมีสถาบันต่างๆ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก จะเห็นได้ว่า สังคม มีความหมายที่กว้างขวางมากและชี้ให้เห็นได้ว่าบุคคลและสังคมไม่สามารถแยกกัน ได้ ดังนั้น สังคมจึงมีบทบาทต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมด้วยโดยทั่วไป

2.5 กระบวนการพัฒนา (Process of Development) การที่จะยกระดับการกินดี อยู่ดีของบุคคลในสังคมให้สูงขึ้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ ต้องมีการพัฒนาเศรษฐกิจในสังคมเพื่อให้บุคคลส่วนรวมในสังคมมีรายได้สูงขึ้น โดยต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนในลักษณะกระบวนการ เพื่อให้บุคคลในสังคมมีความเจริญและมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริงในระยะยาว

กระทรวงสาธารณสุข (2535 : 72) ได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตหรือที่เรียกว่า ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ดังนี้

1. ทุกคนรอบครัว ได้กินอาหารที่ถูกต้องสุขลักษณะอย่างเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย
2. ทุกคนรอบครัวมีที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. ครอบครัวมีปัจจัยการผลิตที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
4. คนในวัยทำงานมีงานทำและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
5. ครอบครัวมีการร่วมมือประกอบอาชีพ และเข้าใจพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของชุมชน
6. ทุกคนรอบครัวมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ของชุมชนเอง เพื่อพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้มีการคงอยู่
7. ทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน
8. ประชาชนมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ
9. เด็ก สตรีมีครรภ์ ผู้สูงอายุและผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ได้รับการดูแล
10. คู่สมรสวัยเจริญพันธุ์สามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีบุตรได้ตามความต้องการ
11. บุคคลมีส่วนร่วมในการเมืองและการปกครองท้องถิ่น
12. ประชาชนประพฤติปฏิบัติตามขนธรรมเนียมประเพณี หลักธรรมของศาสนา รักษาและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน

พัชรินทร์ วิเศษพาณิชย์ (2541 : 28) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า มาจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจำแนกได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความสุขทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางด้านวัตถุ เช่น มีบ้านที่อยู่ มีอาหารที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวก เป็นต้น ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพ

ที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

2. มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูง และบุคคลอื่น เป็นต้น
3. มีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีโอกาสช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น
4. มีพัฒนาการทางบุคลิกภาพและมีความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามพัฒนาการ
5. มีสันตนาการ มีส่วนร่วมในสังคม

โดยสรุป องค์ประกอบที่บ่งบอกคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และองค์ประกอบที่ขึ้นอยู่กับระบบสังคมนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถ ดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ การศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงาน ได้มีผู้ทำการศึกษาความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2530 : 266) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการ พื้นฐานที่กำลังเปลี่ยน ไปแต่ละยุคสมัย

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความหมาย กว้างขวางครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบการ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญ การปรับปรุงคุณภาพในสถานที่ทำงาน

จารุวรรณ โหระ (2541 : 14) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ๆ งานมีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่น ๆ

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : 23) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำและมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ไพฑูรย์ สอนทน (2542 : 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่คุ้มค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีในการทำงานยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

ภัทรธิดา ผลงาม (2542 : 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี

สุบัน โยทุม (2544 : 14) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานพร้อมทั้งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานที่ทำไว้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณค่า และเกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความเป็นอยู่มีสุขสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2545 : 7) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับสร้างเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในการงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

บัญญัติ แก้วส่อง (2545 : 289) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 โดยเริ่มแรกจะกล่าวถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่วนรวมมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มักจะถูกลืม เพราะเป็นด้านเทคนิคและด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การปรับปรุงความต้องการของบุคคลในสถานที่ทำงาน หรือเป็นปรัชญาของการบริการอย่างหนึ่ง ที่เพิ่มพูนศักดิ์ศรีของคนงานทุกคน

นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548 : 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกรักของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำทำ ในสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคลและการมีสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ด้วย

พิสิษฐ วงศ์นากานกร (2549 : 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกรักของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Hackman and Suttle (1977 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรทุกระดับ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลดีต่อในด้านอื่น

ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะขององค์กรหรือความคาดหวังของคนที่ทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป จากการศึกษาของนักวิชาการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holley and Kenneth. 1983) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ที่บ่งบอกถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความมีคุณค่าแห่งตนและความรู้สึกเป็นปกติสุขในการดำรงชีวิตของบุคคล (สมพันธ์ หิญชีระนันท์. 2539) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งแวดล้อมและมีการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นนั้นทำให้บุคลากรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ และเป็นสิ่งที่เสริมแรงซึ่งกันและกัน (Lehrer. 1982 : 326) ขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน (competency) ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction) มีความคิดสร้างสรรค์ในงาน (Creating) และเป็นตัวผลักดันให้เกิดผลผลิตที่ดีของงาน (Productivity) (Brook and Anderson, 2005) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ (Lee and Keams. 2005) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร (Cascio. 1992) ในทางตรงกันข้ามถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี จะทำให้บุคคลขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานลดลง อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (Knox and Irving. 1997)

อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ เช่น พงศ์ธร พันลึกเดช (2548 : 39) ได้เสนอว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในองค์กร ขณะที่ Schuler and Others (1989 : 492) ได้กล่าวสรุปประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Maximized Employee Satisfaction) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร (Increase Employee Morale)
 2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (Higher Productivity) อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Higher Efficiency) จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
 4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย (Reduce Stress, Accident and Illness) จากการทำงาน
 5. การลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (Minimized Medical Costs) รวมถึงค่าประกันสุขภาพ
 6. การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน (Minimized Insurance Claims) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก (Work Force Flexibility) และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานมีเพิ่มขึ้น
 7. อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น (Better Selection Ratios) เนื่องจากองค์กรมีความน่าสนใจเพิ่มขึ้น จากความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
 8. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Reduce Absenteeism and Turnover) โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี และ
 9. ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้น (Increase Job Involvement)
- จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และการเคารพสิทธิของบุคลากร

นอกจากนี้ Gordon (1991 : 635-637) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายหน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของหน่วยงาน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) โดยจัดให้มีการประชุมกันภายในกลุ่มและให้บุคลากรเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลง ตามไปด้วย ส่วน Greenberg and Baron (1995 : 647) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อบุคลากร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ฯลฯ สำหรับ Mondy and Noe (1996 : 284) กล่าวถึง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีความหมายรวมถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ (Job Design) การจัดกลุ่มคุณภาพการทำงาน (Autonomous Workgroups) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีประโยชน์ คือ

ช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีประโยชน์ คือ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในองค์กร ช่วยลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในองค์กร และเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการในองค์กร

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ จะเกิดขึ้นได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ที่มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 357-358) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายผลตอบแทนว่า ประกอบด้วยเกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของแรงงาน
2. ต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม
3. ต้องจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่ายเงินเดือนตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่นๆ อย่างสมเหตุสมผล
4. การจ่ายต้องเป็นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้
5. ต้องมีความมั่นคง (Secured) หมายถึง การพิจารณาให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานและความต้องการอื่นๆ ที่การจ่ายสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้
6. การจ่ายจูงใจสามารถจูงใจ (Incentive Providing) หมายถึง การจ่ายที่ต้องมีกลไกสามารถมีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานที่ดี

7. เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the Employee) หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่ สมเหตุสมผลทั้งในแง่ผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของตัวเองด้วยความพึงพอใจ ในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนนั้น

ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่ง Nash and Carroll (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 357-358) ได้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายมีอยู่ในระดับต่ำมาก ความพึงพอใจ เกี่ยวกับงานก็จะต่ำลงด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้การขาดงานและการลาออกมีอัตราสูง ซึ่งความพึงพอใจของการจ่ายค่าตอบแทนมักจะผันแปรหรือแตกต่างกันตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ระดับค่าจ้างเงินเดือน (Salary Level) จ่ายผลตอบแทนที่สูงย่อมมีส่วน ในการส่งเสริมความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายภายในกลุ่มอาชีพเดียวกัน ในระดับต่าง ๆ กัน
2. ระดับค่าครองชีพหรือต้นทุนค่าครองชีพของชุมชนนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้าหากค่า ครองชีพที่ต่ำกว่ามาก ความพอใจจากการจ่ายค่าตอบแทนที่ย่อมจะมีมากกว่า
3. การศึกษา (Education) ถ้าหากการศึกษาน้อยกว่า หรือระดับต่ำกว่าในกลุ่ม ดังกล่าวนั้นการจ่ายค่าตอบแทนจะมีความพึงพอใจมากขึ้น
4. การคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต (Future Expectation) กล่าวคือถ้าหากมีการ มองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับงานในอนาคต ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายก็จะมีสูง
5. เพศ กล่าวคือ พนักงานหญิงจะมีความพึงพอใจในการจ่ายมากกว่าชาย
6. ลักษณะนิสัยของแต่ละคน กล่าวคือ คนที่มีความเฉลียวฉลาดและมีความ มั่นใจในตนเองมากเกินไปจะเป็นคนแข็ง ซึ่งจะมีความพึงพอใจในการจ่ายน้อยกว่า
7. เกณฑ์การจ่าย (Pay Basis) กล่าวคือ ถ้าหากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นที่เข้าใจ และยอมรับว่าเป็นระบบที่ยึดถือตามผลงานแล้ว ความพอใจจะมีสูง

Delamotte and Takezawa (1984 : 11) ได้เสนอ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional Goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุง ให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยใน การทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอ และมีความยุติธรรม
2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม

โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of Decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก

4. ความน่าท้าทายของงาน (Challenge of Work Content) งานที่ทำงานต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของคนตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือชีวิตการทำงานครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

Casio (2003 : 20-27) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ เขาเสนอว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุไม่มี การเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees Retirement Program)

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe Environment) ที่ระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากร โดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลและประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้ความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการ รับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้ง องค์กร

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรมรวมถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรม ให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

Hoonakker, Marian and Carayon (2003 : 59) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ความเครียด (Job Strain)
3. องค์กรประกอบหรือโครงสร้างขององค์กร (Organizational Identification)
4. ความมีส่วนร่วมในองค์กร (Organization Involvement)

นอกจากนี้ ยังมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอีกหลาย ท่าน เช่น Kerce and Booth-Kewley (1993 : 188-209) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานซึ่งประกอบด้วย ความเกี่ยวพันและความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การทำงาน Chalofsky (2003 : 52) และ Lewin (1981 : 47-51) ที่ได้เสนอว่า การได้รับการยอมรับ รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้และย่อมส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน Chalofsky (2003 : 52) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ประกอบด้วยความพึงพอใจ (Satisfaction)การมีความสัมพันธ์ที่ดีในเพื่อนร่วมงาน (Close Work Relationships) การมีความเป็นอิสระ(Autonomy) การมีความสุขในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) และมีการเรียนรู้ในการทำงาน (Learning)

Stone (2003 : 183-184) กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และการทำให้ได้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นควรต้องคำนึงถึงการบริการงานและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรจะต้องพิจารณาในเรื่อง

1. การตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate Remuneration) เพื่อให้บุคลากรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม
2. มีสภาพแวดล้อมที่ดี (Safe and Healthy Environment) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ
3. การพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capabilities) เป็นการให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานเป็นที่พอใจ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) บุคลากรจะคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงปลอดภัยในงาน
5. ความมีสิทธิ (Constitutionalism) บุคลากรมีความรู้สึกมีศักดิ์ศรีในการทำงาน
6. การยอมรับ (Respect) จากองค์กรรวมทั้งสิทธิที่จะแสดงออกและได้รับการปกป้องตามสิทธิ
7. ความสมดุลของชีวิต (Total Life Space) บุคลากรจะมองในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อลดความเครียดในการทำงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) บุคลากรจะพิจารณาประเด็นของความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสนองความต้องการของบุคลากร ผู้มารับบริการ คู่แข่ง และชุมชนร่วมกับสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2550 : 8) ได้ระบุว่าองค์ประกอบของมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ
 - 8.1 สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) เป็นภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์
 - 8.2 สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) เป็นภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

8.3 สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) เป็นภาวะการรับรู้เรื่อง การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน

8.4 สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) เป็นภาวะการรับรู้ ของความรู้สึกลึกซึ้งสงบ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและ ความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

Kerce and Kewley (1993 : 14 ; อ้างถึงใน ภาวัต วรเศรษฐภัทร. 2550 : 14)

ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม (Overall Job Satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Satisfaction) ได้แก่
 - 2.1 ค่าจ้าง (Pay)
 - 2.2 ผลตอบแทน (Benefits)
 - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition)
 - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Chance for Advancement)
 - 2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)
 - 2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworker)
 - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Surrounding)
 - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources to Develop Skill)
 - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chance to Develop Skill)
 - 2.10 การนิเทศงาน (Supervision)
 - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (Opportunity for

Personal Growth and Development)

3. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
 - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
 - 3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
 - 3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance)
 - 3.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy)
 - 3.5 ผลป้อนกลับ (Feedback)
4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement)

Comings and Worley (1997 : 303-304 ; อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช. 2546 : 15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ 9 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม
2. ด้านความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การที่เห็นความสำคัญ
5. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นใจของพนักงานว่า สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด
6. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า
7. ด้านลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุล ระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพัก มีโอกาสได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กฤษฎีการทางการแพทย์ที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

Richard E. Walton (1973 : 11-12 ; อ้างถึงใน ผจกญ เณลิมสาร, 2550 : 24) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

กล่าวว่า ในสังคมที่พัฒนาในโลกปัจจุบัน มนุษย์อยู่ได้ด้วยค่าตอบแทน นับตั้งแต่เกษตรกร นักอุตสาหกรรมพ่อค้าพาณิชย์และลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานประกอบการเพื่อหวังค่าตอบแทน ความสำคัญของค่าตอบแทนของเงินเดือน ค่าจ้าง พิจารณาได้ดังนี้

 - 1.1 ความสำคัญต่อลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัจจัยแรกที่จะต้องนำมาพิจารณาเพราะเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและเป็นรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายหรือจัดหาของต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว
 - 1.2 ความสำคัญต่อองค์กร ถือว่าเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่สำคัญส่วนหนึ่งในการประกอบการ
 - 1.3 ความสำคัญต่อสังคมหรือชุมชน จะสะท้อนถึงภาวะทางเศรษฐกิจของชุมชนได้
 - 1.4 ส่วนประกอบของค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท. 2548 : 215)
 - 1.4.1 ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา
 - 1.4.2 ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น โบนัส ส่วนแบ่งกำไร ส่วนผลผลิต
 - 1.4.3 ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ปฏิบัติงานมานาน หรือตอบแทนในการปฏิบัติงานบางประเภท
 - 1.4.4 ผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงานการสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการ

ดังนี้

1.5 การจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรวัดอุประสงฆ์หลักในการกำหนดค่าตอบแทน มี

- 1.5.1 ดึงดูดบุคลากรหรือชักชวนให้บุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กร
- 1.5.2 เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ
- 1.5.3 เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- 1.5.4 เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สิ่งแวดล้อมในการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง

อุณหภูมิ เสียงและกระบวนการในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อกระเทือนต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุ การเมื่อยล้าได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การจัดสภาพการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะไม่ต้องมีชีวิตหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงานการดำเนินการให้บุคลากรและสภาพการทำงานในสถานประกอบการมีสุขอนามัยดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารและพนักงาน เพราะการมีสุขภาพอนามัยดี และการทำงานอย่างปลอดภัยเป็นการป้องกันอุบัติเหตุมิให้เกิดขึ้น และลดสูญเสียทางด้านร่างกายและทรัพย์สิน และยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง กำไรมากขึ้น เป็นการสงวนรักษาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นปัจจัยในการจูงใจ เป็นต้น

สิ่งแวดล้อมที่เป็นภัยต่อสุขภาพและความปลอดภัยอันเกิดจากการทำงานแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพที่เกิดจากวัตถุที่พอจะมองเห็นได้ เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน และอากาศ เป็นต้น
2. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ ได้แก่ สภาพที่เกิดจากสิ่งมีชีวิต คือ คน สัตว์ และพืช เกิดจากการติดเชื้อ
3. สิ่งแวดล้อมทางเคมี ได้แก่ สภาพอันเกิดจากสารที่ทำปฏิกิริยาทางเคมี
4. สิ่งแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพที่คนสร้างขึ้นมา

จึงกระทบความสัมพันธ์และการดำเนินชีวิตของคน

สาเหตุของความไม่ปลอดภัยในการทำงาน แยกออกเป็น 2 สาเหตุใหญ่ ๆ คือ

1. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ได้แก่ สภาพของสถานที่ที่ทำงานตั้งอยู่ โรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องป้องกันอันตราย เกิดจากลักษณะ 3 ประการ คือ สภาพทางเคมี สภาพทางกาย และสภาพทางกลไก

2. การกระทำของบุคคลที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Personal Acts) เป็นสภาพความปลอดภัยที่เกิดขึ้นจากตัวคนงานเองด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ การขาดความรู้ความชำนาญ ไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ไม่ใช่เครื่องป้องกันในขณะที่ทำงาน สภาพทางร่างกายและจิตใจไม่สมบูรณ์พอหรือทัศนคติไม่ถูกต้อง สาเหตุที่ปัญหาเรื่องความปลอดภัยได้มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน เพราะปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ (ธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 456)

2.1 สภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากการได้นำเอาเทคนิควิทยาการการผลิตใหม่ ๆ มาใช้ ตลอดจนเครื่องจักร ซึ่งมีผลทำให้สภาพแวดล้อมทางการทำงานเปลี่ยนแปลงไป

2.2 ทัศนคติของพนักงาน ซึ่งได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยของตนเองมากขึ้น

2.3 ข้อกำหนดของกฎหมายของรัฐบาล คือ กฎหมายแรงงานต่างๆ ที่ออกมาเพื่อปรับปรุงหรือยกระดับความปลอดภัยให้กับพนักงานตามความก้าวหน้าของสังคมนั้น

2.4 เกิดจากข้อร้องของฝ่ายแรงงานที่จะให้มีการดูแลความปลอดภัยขณะทำงานของพนักงานให้มากขึ้น

2.5 ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของฝ่ายจัดการที่จะให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้เพื่อประโยชน์ในทางการผลิต ตลอดจนยกระดับขวัญของพนักงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในการบริหารงานขององค์การใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรืองหรือความเสื่อมโทรม ฉะนั้นทุกองค์การจึงต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง ประโยชน์ที่ได้รับการจากพัฒนาบุคลากร สรุปได้อย่างน้อย 6 ประการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549 : 465)

- 3.1 ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น
- 3.2 เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 3.3 ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่
- 3.4 เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ในการให้คำแนะนำหรือตอบคำถามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3.5 เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 3.6 ช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ในการทำงานของพนักงานทุกคน ในแง่ของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับเป็นการตอบแทนนั้น พนักงานมิได้แต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่มุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยด้วยเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่อายุสูงขึ้น หรือยังมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อได้เกิดกรณีทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านั้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคตที่มีความมั่นคง (ธงชัย สินติวงษ์, 2546 : 453) ดังนั้น ในชีวิตการทำงานบุคคลย่อมปรารถนาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการโยกย้ายเพื่อแสดงถึงการทำงานอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ และมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4.1 การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งสูงขึ้น มีความรับผิดชอบ ตลอดจนได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (ฉวีรัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2548 : 180-182)

4.1.1 หลักความเสมอภาค การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้ จะยึดถือความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก เพื่อสร้างความเป็นกลางและความเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร หรือเรียกกระบวนนี้ว่า ระบบคุณธรรม (Merit System)

4.1.2 หลักความอาวุโสและประสบการณ์ เป็นการเลื่อนตำแหน่งโดยยึดถือตามอายุปีที่ผู้นั้นได้ทำงานมาในองค์กร การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีนี้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

4.1.3 หลักอุปถัมภ์ (Patronage System) การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีนี้จะอาศัยปัจจัยทางด้านการเมืองภายในองค์กร หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้อำนาจในการเลื่อนตำแหน่งกับบุคลากรบางคนในองค์กร ในทางปฏิบัติองค์กรจะไม่ใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งใด ๆ เพียงหลักเกณฑ์เดียวมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร แต่องค์กรจะพยายามใช้หลักเกณฑ์อย่างผสมผสานตามความเหมาะสมของสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 การโยกย้าย คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้กับพนักงานที่จะไปสวมตำแหน่งอื่นที่ได้รับ การจ่ายค่าตอบแทนและมีฐานะ ตลอดจนความรับผิดชอบในทำนองเดียวกัน ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในทางราบ จากตำแหน่งหนึ่งไปสู่ตำแหน่งหนึ่ง (ธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 34) ซึ่งสาเหตุของการโยกย้ายอาจเนื่องมาจากความจำเป็นทางด้านธุรกิจ หรือโดยการขอของพนักงาน เพราะอาจจะไม่ชอบงานที่ทำอยู่เดิมก็ได้ หลักเกณฑ์ที่ต้องพิจารณาในการโยกย้าย มีดังนี้ (ฉัตรวิพันธุ์ เขจรนันท์. 2548 : 185)

4.2.1 ควรมีเหตุผลที่แน่นอนเกี่ยวกับการโยกย้าย

4.2.2 ยึดอาวุโสเป็นหลัก

4.2.3 กำหนดประเภทของการโยกย้าย

4.2.4 คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการโยกย้าย

4.3 ความมั่นคง ในการทำงานพนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความมั่นคงประกอบด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุขึ้น หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิมหรือเมื่อได้เกิดทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ โดยแบบชนิดของการให้ความมั่นคงแก่พนักงาน มีดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 453-456)

4.3.1 การให้รายได้แก่พนักงานส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน ในเรื่องนี้ในต่างประเทศได้มีการจ่ายรายได้ให้แก่พนักงานที่ไม่อาจจะหางานทำได้ตามโครงการประกันสังคมแต่ในประเทศไทยยังไม่อาจกระทำได้ ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดของภาษีของรัฐ ตลอดจนความไม่พร้อมและการขาดการพัฒนาในเรื่องนี้มาเป็นเวลาช้านาน

4.3.2 การให้รายได้ อันเนื่องมาจากความสามารถในการทำงานหรือเด
 กรีที่พหุผลภาพส่วนมากธุรกิจมักจะมีการปฏิบัติ โดยมีการจ่ายให้ในช่วงที่เจ็บป่วยหรือไม่
 สามารถทำงานได้ โดยมีเหตุผลที่แพทย์รับรอง ซึ่งจะจ่ายตามที่กฎหมายแรงงานระบุไว้

4.3.3 การให้รายได้กรณีเกษียณอายุหรือ Retirement Income
 เป็นเรื่องที่ได้ทำเป็นปกติมาช้านานแล้วในระบบของข้าราชการพลเรือนในรูปของบำนาญ
 แต่ในกรณีของธุรกิจส่วนใหญ่จะมีการจ่ายในรูปของบำเหน็จ หรือจ่ายเงินก้อนให้ในชีวิต
 การทำงานของข้าราชการตำรวจ ทุกคนย่อมปรารถนาความมั่นคงในงานเพื่อให้เกิดรายได้
 ผลตอบแทนอื่น ๆ ในสังคม ทั้งในรูปของเงินและรูปแบบอื่น ๆ นอกจากนั้นยังปรารถนา
 ถึงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกด้วย ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

5. การบูรณาการด้านสังคม

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงาน
 มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและร่วมมือกัน
 ทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 ในองค์การ มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากลักษณะต่าง ๆ ดังนี้
 (ภัทรธิดา ผลงาม. 2542 : 28)

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกัน โดย
 คำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรยึดอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง
 การแข่งขันเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถ

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณ
 ทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม

5.4 การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกัน
 และกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันในองค์การมีความสำคัญ

5.6 การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่
 ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกันในการทำงานของข้าราชการ
 นั้นไม่สามารถทำงานเพียงคนเดียวได้ จำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นและหน่วยงานอื่น ทั้ง
 ภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งประชาชนด้วย ดังนั้นการบูรณาการทางสังคม
 หรือการทำงานร่วมกันจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นมากต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ

6. ธรรมเนียมในองค์กร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 มาตรา 44 บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักในการดำรงชีพ ทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ดังนั้น ในองค์กรจะต้องส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

มนุษย์ทุกคนมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข หนทางหนึ่งซึ่งจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้น ควรจะมีการดำเนินชีวิตให้มีความสมดุลในแต่ละบทบาทแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การทำงาน การพักผ่อนนอนหลับ การสนุกสนาน ฯลฯ คุณภาพชีวิตในการทำงานก็จำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลดังกล่าวข้างต้น (ภัทรธิดา ผลงาม. 2542 : 31) ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคคล จึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่ง Walton (1975 : 12) ได้กล่าวว่า บทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดการวางแผนชีวิตในการดำเนินงานแบบเวลาการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวในส่วนของข้าราชการตำรวจ มีความจำเป็นที่ต้องสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น ครอบครัว ทั้งนี้เพราะครอบครัวเป็นรากฐานที่สำคัญของสังคม ถ้าชีวิตครอบครัวล้มเหลว ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับข้าราชการตำรวจ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสังคมภายนอกองค์กร (ศิริอร ชันธหัตถ์. 2532 : 25) ดังนั้น แต่ละบุคคลจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคมภายนอกและต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม และรับผิดชอบต่อสังคม โดยจัดกิจกรรมขององค์กรตอบสนองความต้องการของสังคม ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคมความรับผิดชอบต่อสังคม จะมีผลทำให้สังคมยอมรับองค์กร และองค์กรนั้น ๆ ก็จะดำเนินการต่อไปได้เป็นอย่างดี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 มาตรา 74 บัญญัติว่า บุคคลผู้เป็นข้าราชการพนักงาน ลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่

อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนาจ ความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดแผนในด้านการประชาสัมพันธ์ว่า กิจกรรมชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในทุกภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างดียิ่งขึ้น และชัดเจนในทางสังคมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างตำรวจกับประชาชน และร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม สิ่งสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้น คือ ความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างตำรวจกับประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน โดยเป็นส่วนหนึ่งในสังคมและชุมชนร่วมกัน

สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ สถานีตำรวจภูธรทุกแห่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม พร้อมทั้งการให้บริการด้านการจราจรและการรักษาความมั่นคงภายใน ซึ่งปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530 : 10) ได้กล่าวว่า งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพร้อมทั้งงานบริการด้านการจราจรเป็นของสถานีตำรวจทุกแห่งที่จะต้องให้ความสำคัญไม่แพ้กับงานด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อจะสร้างความตระหนักแก่ตำรวจที่จะต้องเผยแพร่ความรู้ ทักษะ การป้องกันตนเอง การเผยแพร่ไปที่ละชั้น สุดท้ายให้ประชาชนได้นำเอาความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การบริหารประชาชนอาจจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. การให้ความรู้ในการป้องกัน
2. การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการ และเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน เช่น งานชุมชนสัมพันธ์
3. การร่วมกับชุมชน องค์กร และหน่วยงาน ในการพัฒนาโครงการต่างๆ

การค้นหาคำปัญหาและประยุกต์ความรู้ทางวิชาการในสาขาของตน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งที่สังคมต้องการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1973 : 11-12 ; อ้างถึงใน ผจกญ เกลิมสาร. 2550 : 24) ดังกล่าวข้างต้น มาเป็นตัวกำหนดการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงานตลอดจนความสามารถในการจ่ายขององค์กร อย่างไรก็ตาม คำว่า เพียงพอ จะสะท้อนให้เห็นถึงความเพียงพอที่ได้จากการทำงานเต็มเวลาในสังคมการทำงานนั้น ๆ ส่วนความเป็นธรรมนั้นเป็นการพิจารณา โดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีการจ่ายผลตอบแทนให้กับงานในลักษณะเดียวกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน โดย
 - 2.1 ชั่วโมงการทำงานต้องเหมาะสมไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด มีการจ่ายค่าตอบแทนถูกต้องตรงตามเงื่อนไขการทำงาน และตามกฎหมายแรงงาน
 - 2.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพต้องเหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน
 - 2.3 อายุของผู้ปฏิบัติงานต้องตรงตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วย
3. โอกาสในใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Opportunity to use and Develop Human Capacities) ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรแต่ละบุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การใช้ทักษะหลากหลาย การให้ข่าวสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงชัดเจน และสุดท้ายต้องให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมของงาน ไม่ใช่เข้าใจบางส่วนจะทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ
4. โอกาสในการก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity for Continued Growth and Security) กล่าวคือ ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงพัฒนาความรู้อยู่เสมอไม่เช่นนั้นความรู้ที่มีอยู่ก็จะล้าสมัยไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนับว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงในการทำงาน (Security) มีรายได้ ไม่ถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานก่อนเวลาอันควร
5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

และการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือ เชื้อชาติ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความแตกแยกในการทำงานได้ นอกจากนี้ ความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดี ไม่รู้สึกว่าเป็นพลเมืองระดับล่างขององค์กร

6. ธรรมเนียมของกิจการ (Constitutionalism in the Work Organization) กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานในองค์การสมาชิกต้องรู้จักสิทธิของตนเอง และต้องรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไรสภาพแรงงานได้อาศัยกฎ ระเบียบข้อบังคับในการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ คือ

6.1 บุคลากรมีความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว โดยนายจ้างไม่สามารถเข้ามายุ่งเกี่ยว

6.2 มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกรณีที่มีความเห็นไม่ตรงกันกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยไม่มีการใช้กำลัง

6.3 บุคลากรต้องได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การที่มีอยู่

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and The Total Life Space) กล่าวคือ ในการทำงานอาจส่งผลทางบวก หรือทางลบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว การทำงานหนักที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงานล่วงเวลา (Over Time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เพราะฉะนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญ การทำงานที่มีความสมดุลมีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้น้อย ไม่ทำให้มีผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance of Work Life) กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงาน โดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงานช่วยให้สังคมดีขึ้น องค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่ทำงาน โดยมุ่งหวังเพียงหวังผลกำไร ทำงานแล้วส่งผลที่ดีต่อสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานที่ทำมีคุณค่า

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg (อ้างถึงใน ภูวคณ วังศรีรัตน์, 2547 : 163-164) Herzberg ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกรประมาณ 200 คน ในเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania จาก การศึกษาเขาพยายามค้นคว้าว่าสิ่งใดทำให้ลูกจ้างคนงาน รู้สึกดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับ งานที่พวกเขาทำ และพบว่ามีปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยตัวกระตุ้น

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยชำระรักษา (Hygiene Factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้อง จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นปัจจัยรองหรือส่งเสริมสภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มิได้มีสถานะเป็นตัวกระตุ้นจิตใจ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร(Company Policy and Administration) การบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือน (Salary)ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล (Interpersonal – Relation Supervision) และสภาพแวดล้อมการทำงาน(Works Conditions) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้การปฏิบัติงานดีขึ้น หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด แม้ว่าจะเพิ่มให้มากขึ้นเท่าใดก็ตาม แต่ปัจจัยเหล่านี้ก็มีความจำเป็นจะขาดเสียมิได้ เพราะเป็นการบำรุงรักษาป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน และไม่ให้เกิดปัญหาในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง หากได้มีการจัดปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียง พอเหมาะกับความต้องการของผู้ร่วมงาน จะช่วยขจัดความไม่พอใจในการทำงานได้โดยทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

ปัจจัยตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อ ได้จัดให้มีขึ้น แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็มีได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใด ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในการทำงาน(Advancement) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นการจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ และสร้างความพึงพอใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน Herzberg ได้เน้นและให้ความสำคัญกับ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ในฐานะเป็นแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นสำหรับการทำงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารควรส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นคนงานให้เกิดความพอใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยกลุ่มแรกจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อมบำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้สึกหรือสภาพจิตเป็นปกติเท่านั้น ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่ามีผิดปกติ ความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ทั้งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ส่วนปัจจัยกลุ่มหลังนั้นจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นเงื่อนไขกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น บางท่านเรียกปัจจัยกลุ่มแรกว่า “ปัจจัยแวดล้อม” (Extrinsic Factors) และเรียกปัจจัยกลุ่มหลังว่า “ปัจจัยแท้” (Intrinsic Factors)

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need)

Abraham Maslow (อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2542 : 107-110) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน เรียงตามลำดับได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ตามความคิดของเขา ความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการ ในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

- 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามมาความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความ

ปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจซึ่ง ได้แก่ การมีความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัย จากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนเองพ้นจากภัย อันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งต่าง ๆ ของตน หรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในงานที่ทำมี หลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อออกจากงานก็มีบำนาญบำนาญหรือได้เงินชดเชยในการ เลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็น นามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของสังคมรวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะ ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่ง ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ แล้ว

4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) หมายถึง ความ ต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความ สามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของ ตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความต้องการขั้นที่สี่นี้จะมีค่าเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทาง สังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่ พอใจแล้ว

5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self Actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนเอง ต้องการจะทำและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวัง ที่จะทำความต้องการ ขั้นนี้ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะ เกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิด ความต้องการถึงขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความ ต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการ เพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้จะเกิดแก่บุคคล ที่ได้รับความสำเร็จในการ

ตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

บริบทของกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินี พระราชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์พระราชอาคันตุกะและราชเลขาธิการหรือเลขาธิการพระราชวังรักษาความปลอดภัยบริเวณรอบนอกเขตพระราชฐาน ที่ประทับ พระราชนิเวศน์ พระตำหนักหรือในที่ประทับหรือพำนักตามที่สมุหราชองครักษ์ หรือเลขาธิการพระราชวังเป็นผู้กำหนดบริเวณที่ประทับหรือพำนักในระหว่างประกอบพระราชกรณียกิจหรือประกอบกิจและในขณะเสด็จพระราชดำเนิน โดยรถยนต์รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญทางราชการและรัฐต่างประเทศตลอดจนสถานที่สำคัญในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 4 และ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาการสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญาทั้งหลายและอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา งานการข่าวงานสืบสวนอาชญากรรมสำคัญ งานปฏิบัติการพิเศษ งานเก็บกู้วัตถุระเบิด งานสืบสวนคดียาเสพติดและสารเสพติดประเภทต่าง ๆ ในเขตอำนาจตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อำนาจหน้าที่. 2556 : 12)

กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมเดิม เป็นกลุ่มงานสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เมื่อ 1 ตุลาคม 2548 ได้ปรับเป็นกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมและยุบรวมหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (นปพ.) มาสังกัดกองกำกับการสืบสวนด้วย มีที่ตั้งอยู่ที่ ถนนสุนทรวิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 48000 ยังไม่มีที่ทำการปัจจุบันขอใช้อาคารงานสื่อสาร กระทรวงมหาดไทย เป็นที่ทำการชั่วคราว อยู่ด้านหลังสถานีตำรวจภูธรเมืองนครพนม และมีหัวหน้าหน่วยงานปกครองบังคับบัญชามาแล้วจำนวน 2 คน มีพันตำรวจเอกเอกชัย นาถึง กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมคนแรก พันตำรวจเอกอนุวัตร สุวรรณภูมิ เป็นผู้กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมคนปัจจุบัน

กองกำกับการสืบสวนจังหวัดนครพนม มีบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ด้านงานอำนวย การ ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดังตารางที่ 1

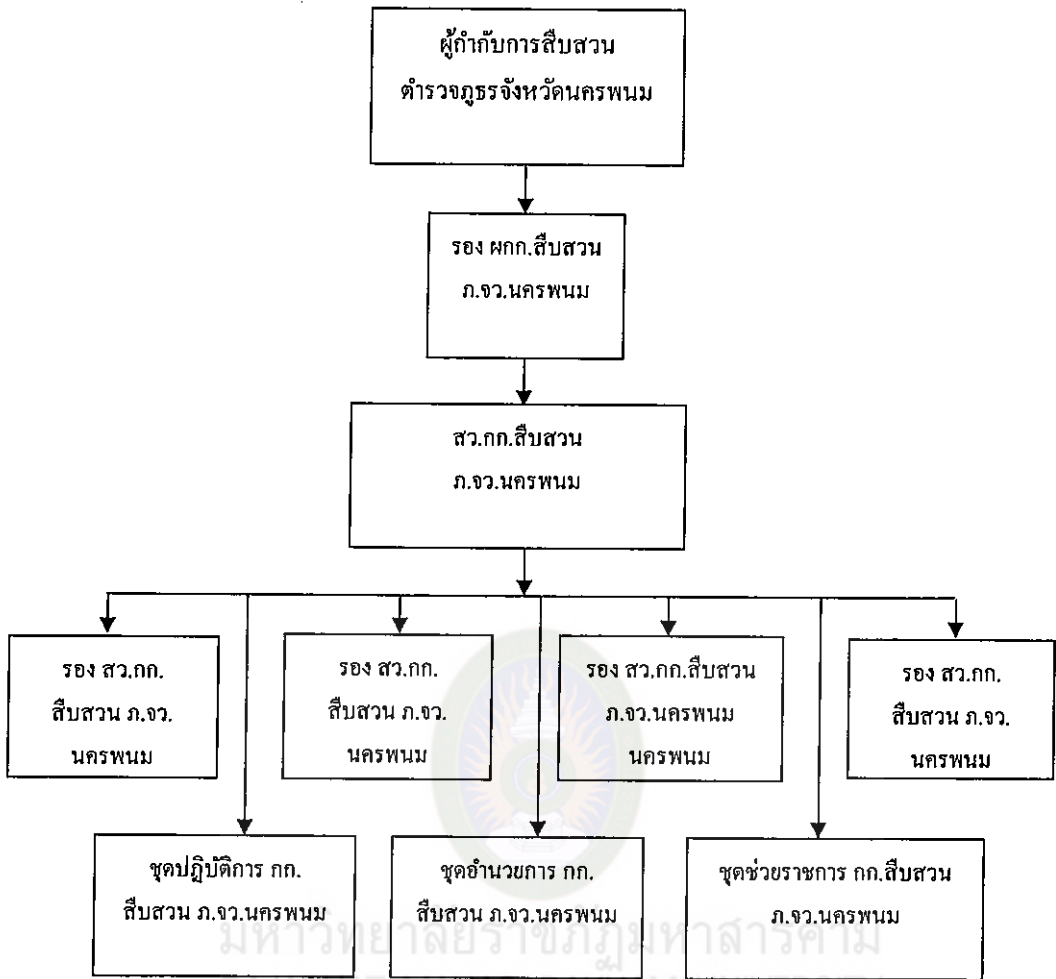
ตารางที่ 1 สถานภาพอัตรากำลังของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสืบสวนตำรวจ จังหวัดนครพนม

สายงาน	ตำแหน่ง	กรอบอัตรา	อัตราจริง	อัตราที่ขาด	หมายเหตุ
1. ฝ่ายบริหาร	ผบก.	1	1	-	
	รอง ผบก.	4	4	-	
	ผกก.	1	1	-	
2. ฝ่ายอำนวย การ	รอง ผกก.	1	1	-	
	สารวัตร	7	7	-	
	รอง สารวัตร.	19	15	4	
	ผบ.หมู่	16	10	6	
3. สืบสวน	ผกก.	1	1	-	
	รอง ผกก.	1	1	-	
	สารวัตร	1	1	-	
	รอง สารวัตร.	6	6	-	
	ผบ.หมู่	80	50	30	
รวมทั้งหมด		138	98	40	

ที่มา : กองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดนครพนม (2556 : 4)

1. โครงสร้างกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดนครพนม

กองกำกับการสืบสวนจังหวัดนครพนม ตั้งอยู่บนถนนทรวิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยมีเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จำนวน 8 คน ชุดปฏิบัติการสืบสวน จำนวน 15 คน ชุดช่วยราชการ จำนวน 17 คน ดังที่ปรากฏในโครงสร้างองค์กร ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ที่มา : โครงสร้างกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม (2556 : 9)

2. ยุทธศาสตร์ของกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2556 – 2560 ของกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารเพื่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และชุมชน

2.1.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ

2.1.2 พัฒนางานวิจัยของกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

2.1.3 พัฒนาประชาสัมพันธ์ของกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

2.1.4 สํารวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการและการควบคุมอาชญากรรม

2.2 ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันอาชญากรรม

2.2.1 การพัฒนาระบบสายตรวจ

2.2.2 การพัฒนาฐานข้อมูลท้องถิ่นและข้อมูลบุคคล

2.2.3 การจัดระเบียบสังคมและควบคุมแหล่งอบายมุข

2.2.4 การส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

2.3 ยุทธศาสตร์ด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

2.3.1 เพิ่มศักยภาพศูนย์สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

2.3.2 จัดระบบการจัดเก็บข้อมูล

2.3.3 พัฒนาระบบการจัดทำบัญชีจัดทำข้อมูล และทำสำนวนสืบสวนผู้ที่เกี่ยวข้องหรือพฤติกรรมกระทำความผิดทั้ง 14 ด้าน

2.3.4 แบ่งแยกภารกิจให้หน่วยปฏิบัติด้วยการจัดแยกงานตามลำดับความยากง่ายในงานสืบสวนปราบปราม แต่ละด้าน (ตร.รับผิดชอบซับซ้อนข้าม บช. ใช้ความชำนาญพิเศษ, บช. รับผิดชอบราย สำคัญ, บก. รับผิดชอบเครือข่าย หมายถึง สถานีรับผิดชอบรายย่อยไม่ซับซ้อน)

2.3.5 กำหนดขั้นตอนการสืบสวนปราบปรามเป็น 3 ระดับ ได้แก่ แสวงหาและรวบรวมข้อมูลข่าวสาร แปลงข้อมูลข่าวสารเข้าสู่ระบบการสืบสวน และ นำตัวผู้กระทำความผิดขึ้นพิสูจน์ความผิดชั้นศาล

2.3.6 จัดให้มีกลไกในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยอย่างเป็นระบบ

2.3.7 จัดอบรมพัฒนาความรู้ด้าน การสืบสวนปราบปราม ให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ การใช้ดุลยพินิจ และเทคนิคต่างๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.8 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.4 ยุทธศาสตร์ด้านการอำนวยความสะดวก

2.4.1 พัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และบุคลากรด้านการสืบสวนสอบสวนและกฎหมาย

2.4.2 พัฒนาและเชิดชูคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานสอบสวน

2.4.3 บูรณาการและพัฒนาระบบงานสอบสวนคดีอาญา ให้ทัดเทียมกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

2.4.4 เพิ่มประสิทธิภาพงานนิติวิทยาศาสตร์ นิติเวชศาสตร์ และการทะเบียนประวัติอาชญากร

2.4.5 พัฒนางานเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวน

2.4.6 เสนอปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหรือการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนหรือการอำนวยความสะดวก

2.5 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติและกิจการพิเศษ

2.5.1 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- 1) การถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
- 2) พัฒนาระบบงานการข่าวเพื่อความมั่นคง
- 3) พัฒนาความพร้อมของหน่วยในการปฏิบัติการพิเศษและรักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องต่างๆ

4) พัฒนาด้านการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

5) พัฒนาศักยภาพด้านการต่อต้านการก่อวินาศกรรม

2.5.2 ยุทธศาสตร์ด้านกิจการพิเศษ

1) พัฒนาด้านกิจการพิเศษและระดมทรัพยากรทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการถวายความปลอดภัย และงานในโครงการพระราชดำริ

2) พัฒนาขีดความสามารถข้าราชการตำรวจในการรักษาความปลอดภัยคุ้มครองพยานอย่างมืออาชีพ

3) พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกในภารกิจด้านความปลอดภัย และด้านบรรเทาสาธารณภัย โดยนำเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4) พัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในภายนอก และประชาชน รวมทั้งพัฒนาขยายความร่วมมือในงานตำรวจกับประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

2.6 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

2.6.1 ยุทธศาสตร์ด้านการตรวจราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- 1) พัฒนาและปรับปรุงแบบตรวจราชการ
- 2) พัฒนาการตรวจราชการและการรับเรื่องร้องทุกข์
- 3) พัฒนามาตรฐานระบบการตรวจสอบและรายงานผลงาน ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานอื่น ๆ และประชาชนรับทราบเป็นที่เชื่อถือทันตามกำหนดเวลา มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

4) พัฒนาระบบการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจทุกด้าน

2.6.2 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว

- 1) ด้านสุขภาพร่างกาย ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจออกกำลังกายทดสอบสมรรถภาพและตรวจโรคประจำปี
- 2) ด้านความคิด ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ศึกษาในระดับปริญญาตรี โท เอก และศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาให้เป็นผู้นำ
- 3) ด้านจิตใจ ส่งเสริมให้ทุกคนมีคุณธรรมและให้ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง
- 4) ด้านสวัสดิการที่ดีแก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว ตลอดจนฝึกอาชีพและหางานให้แก่ครอบครัว

2.6.3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร – หน่วยงาน

- 1) เสนอการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจ
- 2) เสนอการจัดหาที่ดินเพื่อการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจ

3) เสนอการก่อสร้างอาคารที่พัก อาคารที่ทำการ อาคารและศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจและลานกีฬาเอนกประสงค์สำหรับหน่วยงานต่างๆ ของกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

4) จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารยานพาหนะ และ เทคโนโลยี สำหรับการปฏิบัติงานของกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาจี กอพา (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรภรณ์ ประกอบผล (2543 : 81) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต มีข้อเสนอแนะควรจัดสวัสดิการเพิ่ม ใช้ระบบคุณธรรมพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างจิตสำนึกต่อการมีส่วนร่วม ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

นาริรัตน์ สร้อยสกุล (2544 : 96) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ มีรูปแบบการวิจัยโดยการศึกษจากเอกสารและการศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจทั้งหมด จำนวน 151 คน ผลการศึกษาวิจัยสรุปคือ สำนักงานจรตารวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถ มีความซื่อสัตย์ กล้าหาญ และที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจในระบบการทำงานของข้าราชการตำรวจในทุกสายงาน เพราะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ รวมทั้งมีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริง กรณีข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานจรตารวจยังไม่บรรลุผลในการทำงานเท่าที่ควรเนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน อำนาจเด็ดขาดในการกล่าวโทษ ไม่มีความสามารถทำได้ตามกฎข้อบังคับที่มี เนื่องจากระบบการทำงานของข้าราชการตำรวจยังเป็นระบบอุปถัมภ์ ผลการศึกษาวินัยเชิงสำรวจพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับยศ รายได้ต่อเดือน ที่พักอาศัย และจำนวนบุคคลที่ต้องอุปการะแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในด้าน เพศ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

ถวิล หลักหาญ (2544 : 93) ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดยโสธร พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานและดำเนินนโยบายการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนรายได้และสวัสดิการ

อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อายุ อาชวกร ลักษณะงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จังหวัดยโสธร ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเรื่องขาดความเป็นธรรม ขาดความสนใจและเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ขาดความมีน้ำใจ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ การบริการจัดการยังไม่กระชับและสมบูรณ์แบบ ยังยึดติดกับอำนาจและผลประโยชน์เก่าๆอยู่ โดยไม่ใช้ทรัพยากรบุคคลหรือกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถหรือแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงสวัสดิการล่าช้าและไม่เพียงพอ ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาน้อย ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมากจะพบว่าเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น การอุทิศตนให้กับงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านภูมิหลัง จะส่งผลต่อกำลังขวัญการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

อำเภอ ชุมช่วย (2545 : 87-89) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ศึกษาเฉพาะกรณี 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส ผลการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า พนักงานสอบสวน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านตามลำดับพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านธรรมเนียมในองค์กร สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงาน พฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านศาสนา ภูมิฐานะเดิม การศึกษา ระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อรธวุฒิ กิจคาม (2546 : 63) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวนระดับสถานีตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงาน ความถนัดและโอกาสพัฒนา ลักษณะงาน สัมพันธภาพทางสังคม ประโยชน์ทางสังคม ด้านการจัดการความเครียด ด้านภาวะสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้าน

คุณลักษณะที่มีผลต่อสุขภาพชีวิตโดยรวม ได้แก่ ระดับชั้นยศ สายงานการปฏิบัติหน้าที่ อัตราเงินเดือน อายุราชการ แหล่งเงินออม และกิจกรรมนันทนาการ

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ทำงานศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.31 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ชั้นยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวัดความเข้มของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การด้านการจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมายมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

ภาวัต วรธสุภัทร (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตทั่วไป และคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ซึ่งปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจชั้นประทวนเกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัวและสวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ที่พักอาศัย ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนตำรวจจราจร และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน จำนวนไม่เพียงพอ และเวลาพักผ่อนน้อยเกินไป

สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ด้านความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน
 ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก
 สุขลักษณะต่อร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่
 เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต
 ในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชวาระการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้น
 ยศต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุคร มณีสาย (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ผล
 การศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
 อุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับ
 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ($r = 0.777$) ปัจจัยด้านขั้นตอนการดำเนินงาน
 ของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงาน ($r = 0.663$) ส่วนปัจจัยส่วน
 บุคคล พบว่า อายุของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 พนักงานสอบสวน ($r = 0.005$) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวนมากที่สุด ตามด้วยปัจจัยด้านขั้นตอนการดำเนินงานของ
 พนักงานสอบสวน และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านอายุ โดยปัจจัยข้างต้นสามารถใช้ทำนาย
 หรืออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวนได้ร้อยละ 64

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ
 นครบาล ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและการ
 ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนคร
 บาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.670, 0.457, 0.598, 0.092$ และ 0.471
 ตามลำดับ)

3. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน และภาวะผู้นำ สามารถทำนาย
 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลได้ตามลำดับ และสามารถทำนายได้ร้อย
 ละ 55.5

พัสนันต์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
 กองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการ
 ทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวม

อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 2) ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการที่มีเพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองอำนาจการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) เสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต โดยเห็นควรให้หน่วยงานพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

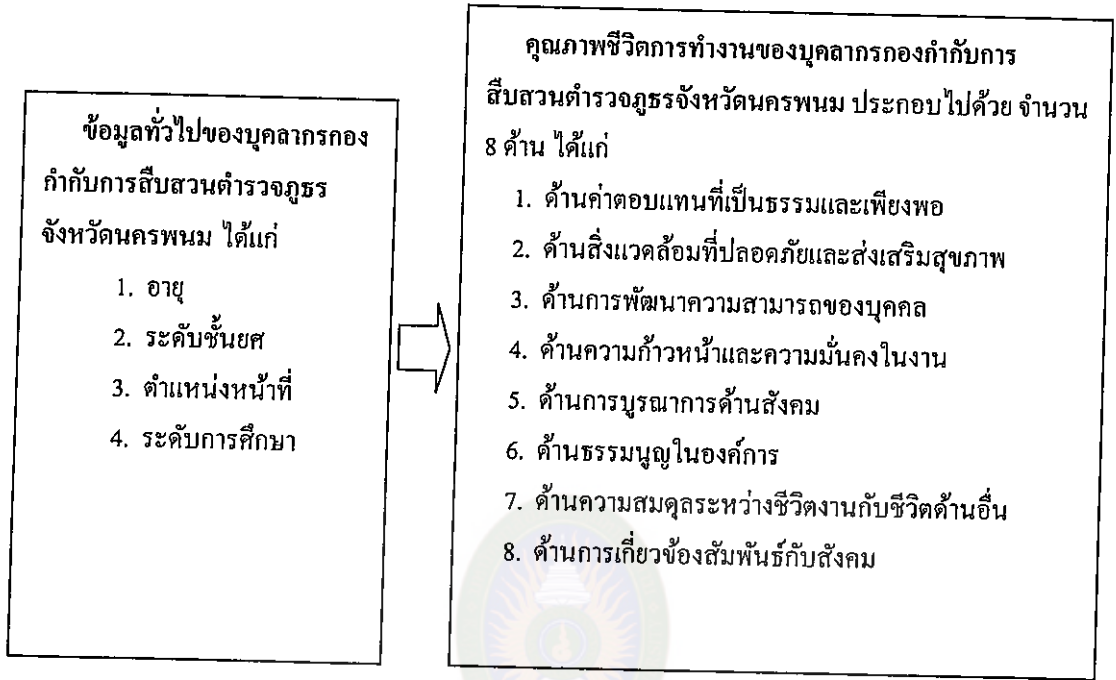
บดินทร์ ผาสุข (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศึกษาสถานีดำรงจรรยาบรรณครูสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีดำรงจรรยาบรรณครูสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของข้าราชการตำรวจ สถานีดำรงจรรยาบรรณครูสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ชั้นยศ และสายงานพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีดำรงจรรยาบรรณครูสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสถานภาพการศึกษา และสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับรายได้ อายุราชการ และชั้นยศ ไม่พบความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำแนวคิดของ Richard E. Walton (ริชาร์ด อี. วอลตัน. 1973 : 11-12 ; อ้างถึงใน ผจญ เจริญสาร. 2550 : 24) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังปรากฏในแผนภาพที่ 2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจนครจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล

ระยะที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจนครจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวน ตำรวจนครจังหวัดนครพนม รวมจำนวนทั้งหมด 98 คน (กองกำกับการสืบสวน ตำรวจนคร จังหวัดนครพนม. 2556 : 10-12)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวน ตำรวจนครจังหวัดนครพนม จำนวน 79 คน คำนวณโดยเปิดตารางสูตรของ Krejcie and Morgan (1970 : 267 ; อ้างถึง ในสมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

ผู้ศึกษาใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละนายในแผ่นสลาก แล้วนำไปใส่ในกล่องหยิบขึ้นมาทีละใบ ได้ใบใด แล้วให้ทำการบันทึกไว้ แล้วนำสลากใบนั้นใส่กลับลงไป ในกล่องเช่นเดิม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน หากได้ใบเดิมขึ้นมาอีกก็ใส่กลับเข้าไปใหม่ ดำเนินการเช่นนี้จนได้จำนวนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ศึกษาสรุปและนำมาสร้างแบบสอบถามตามแนวคิด Richard E. Walton (1975 : 91-117) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรกองกำกับการ สืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับ การศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกอง กำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม
6. ด้านธรรมเนียมวินัยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นชนิดปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือ

3.2 กำหนดกรอบโครงสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.3 จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างตามกรอบแนวคิด และขอบเขตที่กำหนด

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ แล้วเสนอที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมเบื้องต้นและปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อ 2.4 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโครงสร้าง รูปแบบ ความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมในการคำนวณหาค่าทางสถิติ ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยให้ระดับความเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อด้านการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

3.5.1 พ.ต.อ.อนุวัตร สุวรรณภูมิ วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง ผู้กำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.5.2 นางปราณี จงจอหอ วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาลบ้านส่องนางใย อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.5.3 นายอภิสิทธิ์ เคนไชยวงศ์ วุฒิกการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

โดยการให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถใช้วัดตัวแปร
ที่ศึกษาได้

3.6 นำผลการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเลือก
เฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้น
ไป

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้ตามข้อ 2.6 ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรกอง
กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มา
วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha
Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) มีค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

3.8 สร้างประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอนี้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

3.9 นำประเด็นคำถามเสนอกณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา
ปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอนี้

3.10 ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เสนอนี้

3.11 เลือกประเด็นคำถามที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการแบบสัมภาษณ์

3.12 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
จากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมในการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอ
ความร่วมมือถึงผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งการตอบแบบสอบถาม
พร้อมกับแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยอิสระ แล้วรับแบบสอบถามคืน

4.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาทำการ
ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแล้วนำไป
ประมวลผลต่อไป

4.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแล้วนำไปประมวลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละฉบับ พบว่ามีความถูกต้องทุกฉบับ แล้วลงรหัส ตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

5.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนดังนี้ คือ

ระดับมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลาง ของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99) ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับน้อย

ที่สุด

5.3 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับชั้นยศ และตำแหน่งหน้าที่ สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง

จะทดสอบรายคู่ โดยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe') โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ 0.05 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)

5.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกอง กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาด้วยความแจ่มแจ้งความถี่ และข้อมูลที่ได้จากแบบ สัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไว้ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553 : 213)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence)

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของคะแนน ข้อคำถามนั้น กับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมดที่ไม่รวมข้อนั้น ด้วยวิธี Item-total Correlation

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน อำนาจจำแนก

$\sum X$ แทน คะแนนรวมทั้งหมดของแต่ละคน

$\sum Y$ แทน คะแนนข้อที่....

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

6.1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือของแบบสอบถามเป็นรายข้อ รายด้านและทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อ
 S_i แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_t แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

6.2 สถิติพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำสถิติพื้นฐานมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-103)

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

สูตร
$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย
 $\sum fx$ = ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณค่าเฉลี่ย
 N = ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คือ ข้อมูลทั้งหมด

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรดังนี้

สูตร
$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

- เมื่อ σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละตัว
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
 Σ แทน ผลรวม

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

6.3.1 t -test

$$t = \frac{\bar{x}_h - \bar{x}_i}{\sqrt{\frac{S_h^2 + S_i^2}{n}}}$$

- เมื่อ \bar{x}_h แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
 \bar{x}_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
 S_h^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

6.3.2 F -test (One way ANOVAs)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

- เมื่อ F แทน ค่าความแจกแจง F
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe Method) มีสูตรดังนี้

$$CV_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})(2/n)}$$

เมื่อ	K	แทน จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	F*	แทน ค่า F ที่เปิดจากตารางความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS _{within}	แทน ค่า Mean square within group
	n	แทน จำนวนตัวอย่าง ทั้งหมด

**ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
โดยการสัมภาษณ์บุคคล**

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคคล เพื่อให้ทราบถึง ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
ว่าเป็นอย่างไร ในแต่ละด้านตามกรอบการวิจัย มีการดำเนินงาน ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัด
นครพนม จำนวน 20 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) (กัลยา วานิชย์บัญชา.
2542 : 102)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการได้ข้อมูลในการวิจัยใน
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม
จากบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญในการ
ให้ข้อมูลในการวิจัยได้ชัดเจนมากที่สุด จำนวน 20 คน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการ
จัดสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด

3.2 สร้างประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

3.3 นำประเด็นคำถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ

3.4 ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

3.5 เลือกประเด็นคำถามที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการแบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ จดบันทึกในขณะที่ทำแบบสัมภาษณ์และหลังจากดำเนินการแบบสัมภาษณ์ แล้วสรุปตามประเด็นแบบสัมภาษณ์

5. ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนำเสนอในลักษณะข้อมูลเชิงพรรณนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจ
ภูธรจังหวัดนครพนม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์
มีขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมายมี ดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครหลวงจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครหลวงจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครหลวงจังหวัดนครพนม จำแนกตามจำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครหลวงจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครหลวงจังหวัดนครพนม ผลปรากฏดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครหลวงจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชั้นยศ		
1.1 ชั้นประทวน	38	48.10
1.2 ชั้นสัญญาบัตร	41	51.90
รวม	79	100
2. อายุ		
2.1 31 - 40 ปี	28	35.44

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.2 41 – 50 ปี	35	44.30
2.3 51 ปี ขึ้นไป	16	20.25
รวม	79	100
3. ตำแหน่ง		
3.1 ฝ่ายธุรการ	31	39
3.2 ฝ่ายปฏิบัติการ	48	61
รวม	79	100
4. การศึกษา		
4.1 ต่ำกว่า ป.ตรี	12	15
4.2 ป.ตรี	54	68
4.3 สูงกว่า ป.ตรี	13	16
รวม	79	100

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 79 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 ตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และระดับการศึกษา ป.ตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 68

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็น
รายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.78	0.79	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.78	0.68	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.98	0.46	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.76	0.42	มาก
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.32	0.91	ปานกลาง
6. ด้านธรรมณูญในองค์การ	4.10	0.41	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	4.08	0.41	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	3.66	0.92	มาก
รวม	3.68	0.38	มาก

จากตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านธรรมณูญในองค์การ ($\bar{X}=4.10$) รองลงมา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X}=4.08$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.98$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.78$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.76$) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ($\bar{X}=3.66$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X}=3.32$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}=2.78$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

2.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
และเพียงพอ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.14	0.93	ปานกลาง
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพ	4.16	0.56	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.91	1.16	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่	2.06	1.16	น้อย
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน	1.63	1.25	น้อย
รวม	2.78	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพ (\bar{X} = 4.16) และ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว (\bar{X} = 3.14) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (\bar{X} = 2.91) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ (\bar{X} = 2.06) และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็น

กรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน ($\bar{X}=1.63$) ตามลำดับ

2.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น สะดวก ร่มรื่น สวยงามปลอดภัย	3.38	1.11	มาก
2. หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.84	1.64	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดี เช่น การออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา	4.53	0.62	มากที่สุด
4. หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน	3.75	1.71	มาก
5. หน่วยงานมีสาธารณูปโภคและอื่น ๆ อย่างเพียงพอในการใช้งาน เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร ที่จอดรถ ลานฝึกแถว ห้องประชุม เป็นต้น	4.42	0.74	มาก
รวม	3.78	0.68	มาก

จากตารางที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ดังนี้ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดี เช่น การออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ($\bar{X}=4.53$) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้

หน่วยงานมีสาธารณูปโภคและอื่น ๆ อย่างเพียงพอในการใช้งาน เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร ที่จอดรถ ลานฝึกแถว ห้องประชุม เป็นต้น ($\bar{X}=4.42$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.75$) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น สะดวก ร่มรื่น สวยงามปลอดภัย ($\bar{X}=3.38$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.84$) ตามลำดับ

2.2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	4.51	0.64	มากที่สุด
2. การมีโอกาสดูแลเรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ	3.05	1.14	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.35	0.75	มาก
4. หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.53	มาก
รวม	3.98	0.46	มาก

จากตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือผู้บริหารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.51$) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=4.35$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ

ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.03$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การมีโอกาสดูแลเรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ ($\bar{X}=3.05$) ตามลำดับ

2.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	4.44	0.61	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่	3.24	1.19	มาก
3. การมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.42	1.17	ปานกลาง
4. การแต่งตั้ง โยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น มีการสอบถามความสมัครใจก่อนเสมอ	4.37	0.66	มาก
5. ความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ มีความมั่นคงกับอนาคต	4.32	1.02	มาก
รวม	3.76	0.42	มาก

จากตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=4.44$) รองลงมา การแต่งตั้ง โยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น มีการสอบถามความสมัครใจก่อนเสมอ ($\bar{X}=4.37$) ความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ มีความมั่นคงกับอนาคต ($\bar{X}=4.32$) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.24$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ การมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.42$) ตามลำดับ

2.2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านการบูรณาการด้านสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบูรณาการด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง	4.18	1.38	มาก
2. การได้รับเชิญให้เป็นเกียรติในงานสังคมต่าง ๆ	3.82	1.35	มาก
3. การได้รับเลือกเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชนเสมอ	3.57	1.52	มาก
4. ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.05	1.27	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีซึ่งกันและกัน	1.96	0.85	น้อย
รวม	3.32	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง ($\bar{X}=4.18$) รองลงมา คือการได้รับเชิญให้เป็นเกียรติในงานสังคมต่าง ๆ ($\bar{X}=3.82$) การได้รับเลือกเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชนเสมอ ($\bar{X}=3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X}=3.05$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=1.96$) ตามลำดับ

2.2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์การ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกอง
กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านธรรมเนียมในองค์การ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านธรรมเนียมในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจต่างเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน	4.28	0.82	มาก
2. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.96	0.91	มาก
3. สิทธิและค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งที่ได้รับมาจากกฎระเบียบที่เป็นที่ยอมรับของข้าราชการตำรวจ	4.10	0.76	มาก
4. หน่วยงานมีหลักปฏิบัติหรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี	4.08	0.92	มาก
รวม	4.10	0.41	มาก

จากตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน
ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านธรรมเนียมในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$)
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้
ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจต่างเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.28$) รองลงมา คือ
สิทธิและค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งที่ได้รับมาจากกฎระเบียบที่เป็นที่ยอมรับของข้าราชการ
ตำรวจ ($\bar{X}=4.10$) หน่วยงานมีหลักปฏิบัติหรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี (\bar{X}
 $=4.08$) และข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเสมอ
ภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=3.96$) ตามลำดับ

2.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความสมดุลระหว่าง
ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ความพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาให้กับครอบครัว	1.77	0.89	น้อย
2. การแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4.91	0.33	มากที่สุด
3. ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	4.97	0.16	มากที่สุด
4. การมีโอกาสเข้าร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.42	0.79	มาก
5. การมีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	4.30	1.02	มาก
รวม	4.08	0.41	มาก

จากตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ($\bar{X}=4.97$) รองลงมา คือ การแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.91$) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การมีโอกาสเข้าร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.42$) รองลงมา คือ การมีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=4.30$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ความพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาให้กับครอบครัว ($\bar{X}=1.77$) ตามลำดับ

2.2.8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ
สังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.39	1.28	มาก
2. การมีโอกาสเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นใน การทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.00	1.64	มาก
3. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนใน การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน	4.48	1.06	มาก
4. การเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้บุคคลใน สังคมทั่วไปรู้สึกชื่นชม	4.19	0.85	มาก
5. การได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและ สังคม	3.25	1.58	มาก
รวม	3.66	0.92	มาก

จากตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร
จังหวัดนครพนม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้
การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.48$)
รองลงมา คือ การเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้บุคคลในสังคมทั่วไปรู้สึกชื่นชม ($\bar{X}=4.19$) การ
ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงาน ($\bar{X}=3.39$) การได้รับความไว้วางใจจาก
ชุมชนและสังคม ($\bar{X}=3.25$) และการมีโอกาสเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น
ในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}=3.00$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง
หน้าที่ และระดับการศึกษา

3.1 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจนครพนมจำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็น
รายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2.00	0.33	0.52	0.60
	ภายในกลุ่ม	48.24	76.00	0.63		
	รวม	48.90	78.00			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.12	2.00	1.56	3.58	0.03*
	ภายในกลุ่ม	33.06	76.00	0.43		
	รวม	36.18	78.00			
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2.00	0.37	1.79	0.17
	ภายในกลุ่ม	15.80	76.00	0.21		
	รวม	16.54	78.00			
4. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2.00	0.10	0.54	0.59
	ภายในกลุ่ม	13.54	76.00	0.18		
	รวม	13.73	78.00			
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.82	2.00	5.41	7.64	0.00*
	ภายในกลุ่ม	53.86	76.00	0.71		
	รวม	64.69	78.00			
6. ด้านธรรมเนียมวินัยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2.00	0.39	2.43	0.10
	ภายในกลุ่ม	12.29	76.00	0.16		
	รวม	13.08	78.00			

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2.00	0.17	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	12.56	76.00	0.17		
	รวม	12.90	78.00			
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2.00	0.64	0.75	0.48
	ภายในกลุ่ม	64.69	76.00	0.85		
	รวม	65.96	78.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2.00	0.03	0.19	0.83
	ภายในกลุ่ม	11.48	76.00	0.15		
	รวม	11.54	78.00			

จากตารางที่ 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณาการด้านสังคม และไม่แตกต่าง 6 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

เมื่อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี เชฟเฟ้ (Scheffe)

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครพนม จำแนกตามอายุ ด้านสิ่งแวดล้อม
ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

อายุ	อายุ			
	\bar{X}	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
31 – 40 ปี	3.77	-		
41 – 50 ปี	3.61	.63	-	
51 ปี ขึ้นไป	4.15	.21	.03*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครพนม จำแนกตามอายุ ด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิต
การทำงานแตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครพนม จำแนกตามอายุ ด้านการบูรณา
การด้านสังคม

อายุ	อายุ			
	\bar{X}	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
31 – 40 ปี	3.33	-		
41 – 50 ปี	3.61	.42	-	
51 ปี ขึ้นไป	2.62	.03*	.00*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ด้านการบูรณา
การด้านสังคม พบว่า

บุคลากรที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ
31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี

3.2 จำแนกตามระดับชั้นยศ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยรวมและจำแนก
เป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ประทวน		สัญญาบัตร		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.85	0.87	2.72	0.72	.70	.49
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.87	0.67	3.70	0.69	1.08	.28
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.97	0.51	4.00	0.41	-.32	.75
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.92	0.43	3.61	0.35	3.46	.00*
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.78	0.61	2.89	0.94	5.04	.00*
6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	4.11	0.28	4.10	0.51	.02	.99
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น	3.99	0.48	4.15	0.31	-1.70	.09
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.67	0.97	3.66	0.88	.05	.96
รวม	3.77	0.40	3.60	0.35	.06	.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจ
จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง 6 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน

ธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และแตกต่างกัน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคม

3.3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ฝ่ายธุรการ		ฝ่ายปฏิบัติการ		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.94	0.83	2.68	0.75	1.45	.15
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.02	0.59	3.63	0.70	2.58	.01*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.00	0.47	3.97	0.46	.24	.81
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.92	0.39	3.65	0.41	2.83	.00*
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.87	0.60	2.96	0.90	5.40	.00*
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	4.14	0.29	4.08	0.47	.63	.53
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	4.04	0.47	4.10	0.36	-65	.52
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.86	0.91	3.54	0.91	1.53	.13
รวม	3.85	0.36	3.58	0.36	3.24	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม และแตกต่างกัน 3

ด้าน ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคม

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจนครจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม
และจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และ เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	48.51	76	0.64		
	รวม	48.90	78			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.64	1.40	0.25
	ภายในกลุ่ม	34.89	76	0.46		
	รวม	36.18	78			
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	1.52	0.23
	ภายในกลุ่ม	15.91	76	0.21		
	รวม	16.54	78			
4. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.15	7.61	0.00*
	ภายในกลุ่ม	11.44	76	0.15		
	รวม	13.73	78			
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	14.28	2	7.14	10.76	0.00*
	ภายในกลุ่ม	50.41	76	0.66		
	รวม	64.69	78			
6. ด้านธรรมณูญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.87	2	0.43	2.69	0.07
	ภายในกลุ่ม	12.21	76	0.16		
	รวม	13.08	78			

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.10	0.90
	ภายในกลุ่ม	12.87	76	0.17		
	รวม	12.90	78			
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.74	0.88	0.42
	ภายในกลุ่ม	64.47	76	0.85		
	รวม	65.96	78			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.24	1.62	0.21
	ภายในกลุ่ม	11.07	76	0.15		
	รวม	11.54	78			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจ ภูธร จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคม และไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมวินัยองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

เมื่อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจ ภูธร จังหวัดนครพนม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	\bar{X}	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.05	-		
อนุปริญญา	3.76	.08	-	
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.44	.00*	.03*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ
บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา
ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	\bar{X}	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.90	-		
อนุปริญญา	3.39	.16	-	
ปริญญาตรีขึ้นไป	2.44	.00*	.01*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา
ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ
บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ สืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	จำนวน (ความถี่)
1. หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อ การปฏิบัติหน้าที่ และมีการตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ	30
2. หน่วยงานควรมีการเปิดฝึกรอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือ วิธีการทำงานรูปแบบต่าง ๆ	28
3. หน่วยงานควรมีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	27
4. หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์อันดี	26
5. หน่วยงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	25
6. หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร	24
7. หน่วยงานควรเพิ่มสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น สะดวก ร่มรื่น สวยงามปลอดภัย	22

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	จำนวน (ความถี่)
8. หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดี เช่นการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา	20
9. หน่วยงานควรใส่ใจในระบบสาธารณูปโภคและอื่น ๆ อย่างเพียงพอในการใช้งาน เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร ที่จอดรถ ลานฝึกแถว ห้องประชุม เป็นต้น	19
10. หน่วยงานควรมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	18
11. หน่วยงานควรหาการแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	17
12. หน่วยงานควรเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	17
13. หน่วยงานควรมีการ โอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	16
14. หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนรวมดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น	15

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ปรากฏผลดังนี้ หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีการตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ (ความถี่ =30) รองลงมา คือ หน่วยงานควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบต่าง ๆ (ความถี่ =28) หน่วยงานควรมีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ความถี่ =27) หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี (ความถี่ =26) หน่วยงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ความถี่ =25) หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมใน โอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร

(ความถี่=24) หน่วยงานควรเพิ่มสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น สะดวก ร่มรื่น สวยงามปลอดภัย (ความถี่=22) หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพจิตและสุขภาพกายดี เช่นการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา (ความถี่=20) หน่วยงาน ควรใส่ใจในระบบสาธารณูปโภคและอื่น ๆ อย่างเพียงพอในการใช้งาน เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร ที่จอดรถ ลานฝึกแถว ห้องประชุม เป็นต้น (ความถี่=19) หน่วยงานควรมี การปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน (ความถี่=18) หน่วยงานควรหการ แบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม(ความถี่=17) หน่วยงานควรเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ (ความถี่=17) หน่วยงานควรมี การโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (ความถี่=16) และหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนรวมดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน มากขึ้น (ความถี่=15)

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกอง กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ บุคคล

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

“ควรมีการปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ ได้รับ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นด้วย” (ร.ต.อ.คณิน โพธิ์ชัยสาร. 2558)

“ควรมีเงินเพิ่มพิเศษ และจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ มากกว่าเดิม เช่น โครงการฝึกอาชีพและจัดหางานให้กับครอบครัวข้าราชการตำรวจเพื่อแบ่งเบาค่าใช้จ่ายและค่า ครองชีพในปัจจุบัน โครงการบ้านพักสวัสดิการ และทุนการศึกษาสำหรับข้าราชการตำรวจใน หน่วยงาน และบุตรธิดา” (ร.ต.อ.จิรเดช อัดตพงษ์. 2558)

“ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือมีการจัดตั้งกองทุนหรือเงินออมประจำแผนกขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการออม นอกจากนั้นก็ ควรมีการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้น ตลอดจนต้องมีการส่งเสริมให้มีการฝึก อาชีพเพื่อสร้างรายได้เสริม หรือการรวมกลุ่มฝึกอาชีพของกลุ่มแม่บ้านตำรวจเป็นการหารายได้ เสริมอีกทางหนึ่ง” (ร.ต.ท.วัฒนพงษ์ แก้วภิรมย์. 2558)

“ควรส่งเสริมและให้ความรู้พัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มีการประชาสัมพันธ์เปรียบเทียบจัดระบบการประหยัดคอคอคมแก่ข้าราชการ ยกย่องส่งเสริมบุคคลที่ปฏิบัติตนตามแนวทางดังกล่าว โดยจัดอบรมและให้มีผู้เชี่ยวชาญพร้อมให้คำปรึกษาหารือถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” (ร.ต.ท.ชัยณรงค์ อ่อภูธร. 2558)

จากการสัมภาษณ์ด้านการบริหารจัดการสรุปได้ว่า ควรมีการปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับเงินเดือน และจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ มากกว่าเดิม เช่น ทุนการศึกษาสำหรับข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน แก่นบุตร ธิดา รวมถึงการจัดฝึกอาชีพเพื่อสร้างรายได้เสริม โดยจัดอบรมให้มีผู้เชี่ยวชาญพร้อมให้คำปรึกษาหารือถึงปัญหาต่าง ๆ ได้เสมอ

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

“ควรปรับปรุงสถานที่บางส่วน หรือเพิ่มมุมพักผ่อนสำหรับหลังเสร็จสิ้นภารกิจหน้าที่ และจัดสถานที่ให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นสัดส่วนในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี” (ด.ต.สุรพล ดวงสุทา. 2558)

“หน่วยงานควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน” (ร.ต.ท.บพิตร ชุ่มอภัย. 2558)

“ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ และส่งเสริมการใช้หลัก 5 ส.ในการดูแลรักษาความสะอาดของห้องต่าง ๆ ภายในอาคารสำนักงาน รวมทั้งปรับปรุงเพิ่มที่จอดรถสำหรับผู้มาติดต่อราชการให้เพียงพอ และควรจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุก ๆ ปีด้วย” (ร.ต.ต.วัชร สิริชาติ. 2558)

จากการสัมภาษณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนสรุปได้ว่า ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ในสถานที่บางส่วน หรือเพิ่มมุมพักผ่อนสำหรับหลังเสร็จสิ้นภารกิจหน้าที่ และการดูแลรักษาความสะอาดของห้องต่าง ๆ ในสถานที่ให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน อีกทั้งการนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นสัดส่วนในการทำงาน และมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

“หน่วยงานควรให้โอกาสในการพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหลาย ๆ ด้าน อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานอย่างสูงสุด” (ด.ต.ประกอบ หันประดิษฐ์. 2558)

“ควรมีโครงการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาต่อ มีเงินสนับสนุนเพื่อศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำประสบการณ์มาปรับและประยุกต์ใช้ในการทำงาน” (ร.ต.ท.สมบัติ คงสมมาตร. 2558)

“ควรจัดให้มีการประชุมร่วมปรึกษาหารือ และการสัมมนาต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งขอเสนอแนะอื่น ๆ ในการทำงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยอาจไม่มีการแต่งตั้งให้อยู่เวรให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไปศึกษาต่อ” (ด.ต.สิทธิโชค สีลาเหลือง. 2558)

“ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของข้าราชการตำรวจ มีการจัดหลักสูตรการอบรมให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพบปะกันและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร” (ด.ต.พันธกานต์ ปลั่งกลาง. 2558)

จากการสัมภาษณ์ด้านส่งเสริมในสถานศึกษาสรุปได้ว่า ควรมีโครงการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการเสนอแนะข้อปัญหาอื่น ๆ ในการทำงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำประสบการณ์มาปรับและประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

“ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายที่ชัดเจนต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมั่นได้ว่าการเลื่อนตำแหน่งจะได้รับการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และสำหรับการแต่งตั้งโยกย้ายนอกจากผลการปฏิบัติงาน” (ร.ต.ท.เสถียร คำผอง. 2558)

“ควรมีประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจมาเป็นส่วนประกอบ และเพื่อให้ระบบคุณธรรมมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับความเป็นธรรม และมีความรู้สึกมั่นคงและอุ้นใจในการปฏิบัติหน้าที่” (ด.ต.สมศักดิ์ ไชยพร. 2558)

“ควรมีแผนรองรับเพื่อความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการที่พัฒนาศักยภาพตนเอง ในเรื่องการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ จึงควรมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับวุฒิการศึกษา หรือความชำนาญการเฉพาะ” (ส.ต.อ.ศาสตราวุธ จรดี. 2558)

“ควรมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยระบบคุณธรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจคนใดปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทুমเทให้กับงานก็ควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

และจะต้องมีการลงโทษแก่ผู้ที่ละเลยหรือไม่เอาใจใส่แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการสร้างความชอบธรรมในหน่วยงาน” (จ.ส.ต.อัครเดช ป็องหานาค. 2558)

จากการสัมภาษณ์ด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์สรุปได้ว่า ควรมีแผนรองรับนโยบายที่ชัดเจนสำหรับข้าราชการตำรวจ และการพิจารณาความดีความชอบด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือการพัฒนาศักยภาพตนเองของข้าราชการ เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม

“ควรมีการจัด โครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างประชาชนกับตำรวจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประชาชนให้เป็นไปอย่างราบรื่น” (จ.ส.ต.สิทธิชัย จันทัง. 2558)

“ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอันก่อให้เกิดความเป็นกันเองเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมแข่งกีฬา การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสสำคัญๆ เป็นต้น” (ส.ต.ต.ชาญณรงค์ เบญจมาตย์. 2558)

“ควรมีการจัดงานสังสรรค์ระหว่างตำรวจให้มากขึ้นเพื่อกระชับและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจด้วยกัน และเพื่อสร้างความสามัคคีและความผูกพันภายในหน่วยงาน” (ส.ต.ต.อรุณพล แก้วสียา. 2558)

จากการสัมภาษณ์ด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์สรุปได้ ควรมีการจัด โครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างประชาชนกับตำรวจ และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือการเพิ่มกิจกรรมที่ทำร่วมให้มากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมแข่งกีฬา การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสสำคัญๆ เป็นต้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประชาชนให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยการสร้างความสามัคคีและความผูกพันภายในหน่วยงาน

2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร

“ควรมีการกำหนดพันธกิจ ขอบเขต เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน” (ส.ต.ต.เกตุศักดิ์ อ้นหนองงูง. 2558)

“ควรมีกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อธำรงรักษามาตรฐานการให้การปฏิบัติงาน มีความพร้อมต่ออุปสรรค และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคุณภาพ” (ส.ต.ต. ยุทธนา เพียรการ. 2558)

“ควรมีการนำข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์หรือประเมิน เพื่อหาข้อผิดพลาด และหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น” (ส.ต.ต. ทศนัย บุตรสมาน. 2558)

“ควรมีจัดการประชุมองค์กรตำรวจอย่างสม่ำเสมอ และรวบรวมความคิดเห็นขององค์กรหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาให้หาทางแก้ไข” (ส.ต.ต. ภาณุวัฒน์ ว่องไว. 2558)

จากการสัมภาษณ์ด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์สรุปได้ว่า ควรมีการกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน พันธกิจ ขอบเขต เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน และนำข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์หรือประเมิน เพื่อหาข้อผิดพลาด เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาให้หาทางแก้ไขได้ทันที

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

“หน่วยงานควรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยต้องยึดหลักการการบริการที่ดีเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการมีจิตวิทยาต่อการให้บริการที่ดี การแสวงหาความร่วมมือ จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานอย่างเต็มศักยภาพการทำงาน” (ร.ต.ท. มงคล ผลอ้อ. 2558)

“ควรมีการแลกเปลี่ยนแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานกันให้มากขึ้น เช่น ให้ข้าราชการไปดูงานในสถานีตำรวจที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาปรับใช้กับหน่วยงานของตน” (ด.ต. นุกุล ชูแหวน. 2558)

“หน่วยงานของตำรวจ ควรมีการจัดสถานที่พักผ่อนให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น ห้องพักรวม” (ด.ต. ชีวินันท์ ชาระวงศ์. 2558)

“ควรมีการจัด โครงการหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ตำรวจกับครอบครัวได้มารวมปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน” (ด.ต. ประดิษฐ์ นพเคราะห์. 2558)

จากการสัมภาษณ์ด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์สรุปได้ว่า หน่วยงานควรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแลกเปลี่ยนแนวทาง วิธีการปฏิบัติงานของตำรวจให้มากขึ้น โดยต้องยึดหลักการการบริการที่ดีเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยให้

ความสำคัญกับความ สัมพันธ์ที่ตระหว่างครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าที่ตั้งไว้

2.8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

“ควรมีจัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางสังคม หรือเป็นโครงการที่มุ่งเสริมสร้างการ พัฒนา เผยแพร่ความรู้ ทักษะเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน ท้องถิ่น หรือสังคม” (ร.ต.ท.เชาวลิต ธีมานนท์. 2558)

“ควรมีการจัดดำเนินงานโครงการ หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการทางวิชาการ แก่สังคม สนับสนุน ส่งเสริม ผลักดันให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นผู้วางโครงการ เพื่อเพิ่มทักษะการเขียนโครงการ การเสนอโครงการ และเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินโครงการอย่างเป็นขั้นตอน ตามหลัก PDCA หรือการวางแผน (Plan) การดำเนินงานและเก็บข้อมูล (Do) การประเมินคุณภาพ (Check) และการเสนอแนวทางปรับปรุง (Act)” (ร.ต.ท.ตรีภพ ศิริพันธุ์. 2558)

“การแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียดังเป็นหน้าที่ของทุกคน ที่จะต้องร่วมมือกัน การป้องกันเป็นสิ่งสำคัญ โดยการให้การศึกษา และการให้ความรู้เรื่องพิษภัย และโทษของยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง” (ด.ต.สุกิจ ปากเมือง. 2558)

“ควรเพิ่มกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางวิชาการแก่สังคม ควรเป็นกิจกรรมที่ได้รับความร่วมมือ หรือสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินกิจกรรม เช่น บุคลากร ประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานวิชาชีพ ชุมชน หรือหน่วยสังคมอื่น ๆ เป็นต้น” (ด.ต.พรชัย บุญญะบุตร. 2558)

“ควรมีการดำเนินงานโครงการ หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการทางวิชาการแก่สังคม สนับสนุน ส่งเสริมให้มีความสอดคล้องกับศักยภาพ หรือความพร้อมของหลักสูตรต่อการบริการวิชาการแก่สังคม ที่แสดงถึงความเจริญงอกงามทางปัญญา ความรู้ ความคิด ทักษะคิด จิตใจ การมีน้ำใจเสียสละ การมีส่วนร่วมกับสังคม สามารถแสดงออกให้เห็นถึงความมีวินัยและการมีจิตอาสา และเป็นที่ยอมรับของสังคมได้” (ด.ต.แดนพรม ยะภักดี. 2558)

จากการสัมภาษณ์ด้านกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์สรุปได้ว่า ควรมีจัดการดำเนินงานโครงการ หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการทางวิชาการแก่สังคม สนับสนุน ส่งเสริม ผลักดันให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นผู้วางโครงการ เช่น การแก้ไขปัญหาสุขภาพ เสียดัง พัฒนา เผยแพร่ความรู้ ทักษะเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน หรือการเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินโครงการอย่างเป็นขั้นตอน ตามหลัก PDCA หรือการวางแผน (Plan)

การดำเนินงานและเก็บข้อมูล (Do) การประเมินคุณภาพ (Check) และการเสนอแนวทางปรับปรุง (Act) เพื่อเพิ่มทักษะให้ประชาชนมีความรู้ความสามารถในดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาระยะที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอได้ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับเงินเดือน และจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ มากกว่าเดิม เช่น ทุนการศึกษาบุตร
2. ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ในสถานที่บางส่วน หรือเพิ่มมุมพักผ่อน และดูแลรักษาความสะอาดของห้องต่าง ๆ ในสถานที่ให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
3. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้ได้ศึกษาดูงาน เพื่อนำประสบการณ์มาปรับและประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ควรพัฒนาศักยภาพตนเองของข้าราชการ เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
5. ควรสร้างสัมพันธ์อันดี ร่วมกันระหว่างประชาชนกับตำรวจ และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร
6. ควรกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน พันธกิจ ขอบเขต เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
7. ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแลกเปลี่ยนแนวทาง วิธีการปฏิบัติงานของตำรวจให้มากขึ้น โดยต้องยึดหลักการการบริการที่ดีเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน
8. ควรดำเนินงานโครงการ หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการสังคม สนับสนุนส่งเสริม ผลักดันให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นผู้วางโครงการร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อโครงการและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. ขอบเขตของการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ สืบสวน ตำรวจจังหวัดนครพนม

สมมุติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจ จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจจังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยใช้กรอบแนวคิดของ Richard E. Walton (1973 : 11-12 ; อ้างถึงใน ผอญ เถลิมาส. 2550 : 24) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม รวมจำนวนทั้งหมด 98 คน (กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม. 2556 : 10-12)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำนวน 79 คน กำหนดโดยเปิดตารางสุตรของ Krejcie and Morgan (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

3. ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

4. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2558 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ก่อกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

1.1 แบบสอบถาม ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาสรุปและนำมาสร้างแบบแบบสอบถามตามแนวคิด Richard E. Walton (1975 : 91-117) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรก่อกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรก่อกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ประกอบไปด้วย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม
- 2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร
- 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- 2.8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นชนิดปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

1.2 แบบสัมภาษณ์ การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการได้ข้อมูลในการวิจัยในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จากบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญในการให้ข้อมูลในการวิจัยได้ชัดเจนมากที่สุด จำนวน 20 คน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถามดังนี้

1. สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับชั้นยศ และตำแหน่งหน้าที่ สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ โดยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe') โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)
4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านธรรมเนียมในองค์การ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.98$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.76$) และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.66$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ดังนี้ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X} = 3.32$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.78$) ตามลำดับ

1.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม พบว่า

1.2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณาการด้านสังคม

1.2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน

กับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม และแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคม

1.2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม และแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคม

1.2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม และแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคม

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นชนิดปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

1.3.1 หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีการตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ (ความถี่ =30)

1.3.2 หน่วยงานควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือวิธีการทำงานรูปแบบต่าง ๆ (ความถี่ =28)

1.3.3 หน่วยงานควรมีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (ความถี่ =27)

1.3.4 หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี (ความถี่ =26)

1.3.5 หน่วยงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ความถี่ =25) หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร(ความถี่ =24)

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จากแบบสอบถามปลายเปิด ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ดังนี้หน่วยงานควรมีการปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับเงินเดือน และจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่นทุนการศึกษาสำหรับข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน แก่บุตร ธิดา

2.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้หน่วยงานควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในสถานที่บางส่วน และการดูแลสุขภาพความสะอาดของห้องต่าง ๆ รวมถึงการนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

2.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดังนี้หน่วยงานควรมีการจัดโครงการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำมาพัฒนาและมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนี้หน่วยงานควรมีแผนรองรับนโยบายที่ชัดเจนสำหรับข้าราชการตำรวจ และการพิจารณาความดีความชอบด้วยระบบคุณธรรม มากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ ให้เป็นบรรทัดฐานในการสร้างความชอบธรรมในหน่วยงานที่จะได้ปฏิบัติงานด้วยความ

2.1.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ดังนี้หน่วยงานควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างประชาชนกับตำรวจ และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และสร้างความสามัคคี ความผูกพันภายในหน่วยงาน

2.1.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ดังนี้ หน่วยงานควรมีการกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน พันธกิจ ขอบเขต เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์หรือประเมิน

2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นหน่วยงาน ดังนี้ ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแลกเปลี่ยนแนวทาง วิธีการปฏิบัติงานของตำรวจให้มากขึ้น โดยต้องยึดหลักการบริการที่ดีเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน

2.1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนี้ ควรมีจัดการดำเนินงานโครงการ หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการทางวิชาการแก่สังคม สนับสนุน ส่งเสริม ผลักดันให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นผู้วางโครงการ เช่น การแก้ไขปัญหายาเสพติด พัฒนา เผยแพร่ความรู้ ทักษะเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านด้านธรรมเนียมในองค์กร กล่าวคือ บุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ต่างเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน ได้รับสิทธิและค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งที่ได้จากกฎระเบียบ เป็นที่ยอมรับของข้าราชการตำรวจ อีกครั้งยังได้รับคุณภาพชีวิตในด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อันได้แก่ การแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันเอกไพศาล หน่ายมี (2547) ได้ทำการศึกษาการศึกษา คุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้าค่ายอดิศร พบว่า กำลังพลของศูนย์ม้าค่ายอดิศร โดยรวมมีคุณภาพ ชีวิตอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การศึกษา

ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้าค่ายอดิศร พบว่า อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้าค่ายอดิศร ส่วนการออมทรัพย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้าค่ายอดิศร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 บุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

2.1 จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีการเปิด โอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพกายที่ดี และดูแลเรื่องสาธารณสุข โภชนาและอื่น ๆ อีกทั้งการนำเอา เทคโนโลยีใหม่ ๆ ใช้งานอย่างเพียงพอ เช่น การออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา น้ำดื่ม โทรศัพท์ เครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ จึงทำให้อายุในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ คงชีพ ตันตระวานิชย์ (2543) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพ สมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ อายุราชการ การศึกษา ตำแหน่งสายงาน อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระดับชั้นยศ

ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีชั้นยศมากหรือน้อยก็มีความพอใจกับหลักปฏิบัติหรือสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงาน จึงสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับ

ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน ผลจึงออกมาไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พนิดา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและการดำรงชีวิตในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน และลักษณะครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน

2.3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีความพฤติกรรมที่ดี ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่ โดยการแต่งตั้ง โยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น และอาจได้รับเชิญให้ไปเกียรติในงานสังคมต่าง ๆ แต่ต่างกับบุคลากรที่มีความพฤติกรรมที่ยังไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาอาจโยกย้ายให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ต่ำกว่าเดิม

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล กตัญญู (2537) ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์” จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน โดยทำการศึกษาปัจจัยกำหนดคุณภาพชีวิต 8 ประการ คือ อาหารและโภชนาการ ที่อยู่อาศัย การบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและสังคม การพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับคุณลักษณะด้าน อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส จำนวนบุคคล ที่ต้องอุปการะในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับยศ ระดับตำแหน่ง และรายได้พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ มีความแตกต่างกันกับจำนวนบุคคลที่ต้องอุปการะในครอบครัว และระดับตำแหน่งของนายทหารชั้นประทวน คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความแตกต่างกัน กับอายุ อายุราชการ สถานภาพสมรสและระดับ

ยศของนายทหารชั้นประทวน และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความแตกต่างกัน กับ ระดับตำแหน่งของนายทหารชั้นประทวน สำหรับคุณภาพชีวิตด้าน โภชนาการและด้านที่อยู่อาศัย ไม่มีความแตกต่างกันกับ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่ต้องการอุปการะในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับยศ ระดับตำแหน่ง และรายได้ของนายทหารชั้นประทวน

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสมัครสมาน สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ความสามัคคีซึ่งกันและกัน ก็ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานเป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมได้รับความชื่นชมจากประชาชน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ประกอบผล

(2543 : 77-85) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพตำแหน่งเงินเดือน อายุราชการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ส่วนข้อเสนอแนะ ควรจัดสวัสดิการเพิ่มใช้ระบบคุณธรรมพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างจิตสำนึกต่อการมีส่วนร่วมปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการศึกษาระยะที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคคล

1.1 หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีการตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

1.2 หน่วยงานควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือวิธีการทำงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือส่งข้าราชการตำรวจไปอบรม ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่าง ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น

1.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาตามหลักความรู้ความสามารถให้โอกาสกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.4 หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอันก่อให้เกิดความเป็นกันเองเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมแข่งกีฬา การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสสำคัญ ๆ เป็นต้น

1.5 การมอบหมายงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วถึงกัน ไม่ควรมอบให้กับคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

1.6 หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร อันจะช่วยให้สามารถแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนได้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยนำรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มาเสนอแนะได้ดังนี้

1.1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน ($\bar{X}=1.63$) กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม และคุ้มกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่

1.1.2 ความพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาให้กับครอบครัว ($\bar{X}=1.77$) กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรมีการจัดสัดส่วนของใช้เวลาในการทำงานกับเวลาให้กับครอบครัวให้เกิดความสมดุล

1.1.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=1.96$) กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรควรมีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.1.4 ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=2.06$)

1.1.5 การมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.42$)

1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.2.1 กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรเพิ่มกับหลักเวลาในการปฏิบัติหรือสัดส่วนของการใช้ให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานกับเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

1.2.2 กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง

1.2.3 กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความพฤติกรรมที่ดี ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติครั้งต่อไป

1.2.4 กำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อจะทำให้การปฏิบัติมีความสำเร็จมากขึ้น

1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.3.1 หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีการตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ

1.3.2 หน่วยงานควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบต่างๆ

1.3.3 หน่วยงานควรมีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมเพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม, กอง. (2556). โครงการพัฒนาสถานีตำรวจ
เพื่อประชาชน (โรงพักเพื่อประชาชน). ฝ่ายอำนวยการกองกำกับการตำรวจภูธร
จังหวัดนครพนม.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสาร
แรงงาน. 11(4) :18-22.
- จารุวรรณ โหระ. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาระดับเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขต
เพาะช่างกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนากานต์ บุญนุช. (2545). การประเมินความสามารถของบุคลากรแบบกลุ่มเป็นทางสอง
แพร่งในองค์กร. “วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย”. 5(1),99-117.
- ชาญชัย จันทร์แจ่ม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การบัณฑิตวิทยาลัย. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น
จำกัด (มหาชน).
- ดิณ ประชญพฤทธิ. (2530). สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร : การพัฒนา
องค์กร กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถวิล หล้าหาญ. (2544). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยโสธร.
ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. ชลบุรี : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช. (2546). คุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษาสถาบันราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- ทองพูลสังแก้ว. (2540). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประชุมการช่าง.


- นาริรัตน์สร้อยสกุล. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจราจร
ตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตกรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิศารัตน์ ศิลปะเดช. (2540). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : พิธิษฐ
การพิมพ์.
- นพวรรณ วีรโอพาสีทธิ. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2545). องค์การการจัดการและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2530). การบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ : โปรดักทิวิตี้เวิร์ด.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต. Productivity
World, 2(7), 23.
- พัชรินทร์ เวียงแก้ว. (2540). คุณภาพชีวิตของเด็กวัยเรียนโรคหอบหืด. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัฒน์นิต์ปานเทศ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจกรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิสิฎฐ วงศ์นากนากร. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัด
สำนักงานเขต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พงษ์ธร พันลึกเดช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรธีรา ผลงาม. (2542). ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา
ภูมิภาค : สถาบันราชภัฏเลย.

- ภาวัต วรรณสุภัทร. (2550). คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2547). องค์การและการจัดการ. เพชรบุรี : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการส่วนบุคคล หน้าที่ 9-15. พิมพ์ครั้งที่ 11. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลีลสร พ่วงศรี. (2548). "การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับ-ส่งหนังสือราชการของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล". วารสารคุณภาพชีวิต กับกฎหมาย. 1(1), 130-146.
- วราภรณ์ประกอบผล. (2543). การศึกษาข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนกลาง. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนาสังคมมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. ชลบุรี : บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณภา กุมารจันทร์. (2543). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้ตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. ชลบุรี : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัลลภ ปรัชญาสันติ. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวงกรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิฑูรย์ เดโซ. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจกรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2542). ทฤษฎีและแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริอร ชันหัดดี. (2547). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์.

- สรินยาจรุงพัฒนานนท์. (25478). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2. ปัญหาพิเศษปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติ บางอ้อ. (2550). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต :
Productivity World, 2 (2), หน้า 39 – 40.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2550). [ออนไลน์]. มาตรฐานระบบบริหารจัดการ
คุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ. จาก
http://www.masci.or.th/services_otherlist_th.php?servicesid=5&otherid=55.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ.
วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม. (2537). มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน.
วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิพร บุญมาก. (2544). คุณภาพชีวิตของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลสังกัด
กรมการแพทย์ส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุบัน โยทุม. (2544). [ออนไลน์]. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย. Available :[http://web.rilogi.ac.th/~graduate
/menu6/abstractsocial/bp4201/suban.htm](http://web.rilogi.ac.th/~graduate/menu6/abstractsocial/bp4201/suban.htm).
- สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ. (2526). บทความ-สารคดีของคณะกรรมการ
จัดทำเอกสารและบทความสุดดีบุคคลสำคัญ. กรุงเทพฯ : เซเว่นพรินติ้ง กรุ๊ป.
- สมพันธ์ หิญชีระนันท์. (2540). “การพยาบาลเพื่อส่งเสริมการปรับตัวของผู้ป่วยหลังผ่าตัด
เปลี่ยนลิ้นหัวใจ”. วารสารพยาบาล, 47(3), 110-120.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2556). ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการส่งเสริม
ให้ประชาชน ชุมชนท้องถิ่นและองค์กรมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ พ.ศ. 2551.
กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

- แสงรัตน์ เดชอุดม. (2543). คุณภาพชีวิตของครูที่เลี้ยงดูนัย่อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สังกัดกรมการ
ศาสนา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรถวุฒิ กิจคาม. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวนระดับสถานี
ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : กรุงเทพฯ.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). คุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาจสีงอพา. (2542). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตอำเภอ
วัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุตร มณีสาย. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี.
- อรรวรรณ เงามประเสริฐวงศ์. (2543). คุณภาพชีวิตของพนักงานทำงานกะกลางคืน : ศึกษากรณี:
ศูนย์ปฏิบัติการเขต บมจ. ธนาคารกรุงเทพ. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำไพ ชุมช่วย. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณี 3
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาพัฒนาสังคมบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Casio.W.F. (2003). *Managing human resources : productivity, quality of work life,
profits*. New York : McGraw-Hikk.
- Delamotte and Takezawa. (1984). *Quality of Working Life in international perspective*.
Switzerland : International Labor Organization.

- George and B. (1980). **Berson Quality of Life in order person**. New York : Human science.
- Hackman, and Suttle. (1977). **Improvinglifed work : Behavioral Science approach to organization change**. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishinh.
- Hoonakker, Marian and Carayon. (2003). **The relation between job characteristics and qualityofwokking life : The role of task identity to explain gender and job type differences**. Proceedings of Human Factor and Ergonomics Society 48 th Annual Meeting, NewOrleans, Louisiana.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Determing Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 1970.
- Stone, R.J. (2003). **Managing human resources** (2ndnd ed.). New York : Free Press.
- Walton, Richard E. (1974). **Improving Quality of Work Life**. Harvard Business Review, 15 (5), pp. 12-16.
- Wyatt, T.A. and Wah, C.y. (2001). **Perceptions of QWL : A study of ministration of socialaffairsgonsiori 29**. Tallinn 15027.



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด
2. คำตอบทุกคำตอบข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับ
3. ขอความกรุณาให้ตอบคำถามทุกข้อ
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวโชติกา นามบุญเรือง

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. อายุ

- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 ปี ขึ้นไป

2. ชั้นยศ

- ประทวน
- ศัญญาบัตร

3. ตำแหน่งหน้าที่

- ฝ่ายธุรการ
- ฝ่ายปฏิบัติการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย
- อนุปริญญา
- ปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน
ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างระดับการแสดงความคิดเห็นตามข้อมูลที่ตรงกัน
ความจริงของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1.1 อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
1.2สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากทาง ราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพ					
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.4 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มกับความเสี่ยง ภัยในการปฏิบัติหน้าที่					
1.5 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อ เทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน					
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
2.1 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ เช่น สะดวก ร่มรื่น สวยงามปลอดภัย					
2.2 หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมเพื่อ ป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน					
2.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดี เช่น การออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา					

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.4 หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน					
2.5 หน่วยงานมีสาธารณูปโภคและอื่นๆ อย่างเพียงพอในการใช้งาน เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร ที่จอดรถ ลานฝึกแถว ห้องประชุม เป็นต้น					
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
3.1 ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
3.2 ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ					
3.3 หน่วยงานมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน					
3.4 หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
4.1 หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
4.2 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่					
4.3 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.4 การแต่งตั้ง โยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น มีการสอบถามความสมัครใจก่อนเสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4.5 ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในความ มั่นคงกับอนาคตของท่าน					
5. การบูรณาการด้านสังคม					
5.1 บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงาน ของท่านมีความเป็นกันเอง					
5.2 ท่านได้รับเชิญให้เป็นเกียรติในงานสังคม ต่าง ๆ					
5.3 ท่านได้รับเลือกเป็นคณะทำงานในโครงการ ต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชนเสมอ					
5.4 ในการทำงานเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือ สมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
5.5 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความ สามัคคีกันซึ่งกันและกัน					
6. ธรรมเนียมในองค์กร					
6.1 ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจของท่านต่าง เคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน					
6.2 ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจของท่าน ได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน					
6.3 สิทธิและค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งที่ได้รับมา จากฎระเบียบที่เป็นที่ยอมรับของข้าราชการตำรวจ					
6.4 หน่วยงานมีหลักปฏิบัติหรือแนวทางในการ อยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี					
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น					
7.1 ความพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการ ทำงานกับเวลาให้กับครอบครัว					

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณกลางกรอกงำกักับการ สืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7.2 ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและ เรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม 7.3 ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว 7.4 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ 7.5 ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ					
8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม					
8.1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 8.2 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในการ ทำกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม 8.3 ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการ ดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน 8.4 การเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้บุคคลในสังคม ทั่วไปรู้สึกชื่นชมต่อท่าน 8.5 ท่านเป็นที่รักใคร่และได้รับความไว้วางใจ จากชุมชนและสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ
สืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

.....
.....
.....
.....

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....
.....
.....
.....

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

.....
.....
.....
.....

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....
.....
.....
.....

5. การบูรณาการด้านสังคม

.....
.....
.....
.....

6. ธรรมเนียมในองค์กร

.....

.....

.....

.....

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

.....

.....

.....

.....

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้”

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากร กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนมอำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด

2. คำตอบทุกคำตอบข้อมูลทุกอย่างในแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับ

3. ขอความกรุณาให้ตอบคำถามทุกข้อ

4. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบไปด้วย อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์รายบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์

นางสาวโชติ กานามบุญเรือง

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. อายุ

- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 ปี ขึ้นไป

2. ชั้นยศ

- ประทวน
- สัญญาบัตร

3. ตำแหน่งหน้าที่

- หน้าที่
- อำนวยการปฏิบัติ

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย
- อนุปริญญา
- ปริญญาตรีขึ้นไป

แบบสัมภาษณ์รายบุคคล

เรื่อง : คุณภาพชีวิตของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม อำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัย : นางสาว โชติกา นามบุญเรือง
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดำเนินการสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

ระหว่างเวลา น. ถึง เวลา น.

ณ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นแบบสัมภาษณ์รายบุคคล ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจจังหวัดนครพนมอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดแสดงข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจ ทั้ง 2 ข้อ อันได้แก่ ชั้นยศประทวน และชั้นยศสัญญาบัตร ซึ่ง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ..... นามสกุล
2. ตำแหน่ง.....
3. สถานที่ทำงาน.....
4. งานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย.....

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร
จังหวัดนครพนมอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

1. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับค่าตอบแทน

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการ
ส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับการยอมรับและร่วมมือกัน ความสามัคคี
ของบุคลากรในองค์การ

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการทำงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค
และมีการเคารพความเป็นมนุษย์ของเพื่อนสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน

.....
.....
.....
.....

7. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้าน
อื่น


.....
.....
.....
.....

8. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง เกี่ยวกับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

.....
.....
.....
.....



ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ในการให้ความความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้



ภาคผนวก ข


การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การหาผลรวมและค่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการ
สืบสวนตำรวจนคร จังหวัดนครพนม

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)	1	2			
คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)	1	2			
การบูรณาการด้านสังคม	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ธรรมเนียมในองค์กร	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Item- Total Correlation	Corrected Alpha if Item Deleted
A1	134.8000	231.4069	.3427	.8557
A2	133.7333	235.1678	.4110	.8556
A3	134.8333	219.5230	.6685	.8475
A4	135.7667	218.3230	.7382	.8461
A5	136.2333	228.5989	.3111	.8569
B1	134.4667	232.8092	.2553	.8578
B2	134.7000	210.2172	.6563	.8457
B3	133.5000	241.3621.8600	.2544	.8600
B4	133.7000	221.3897	.4785	.8520
B5	133.6000	238.7310	.2682	.8587
C1	133.5000	.2362	.2362	.8607
C2	134.7333	228.3402	.3797	.8548
C3	133.7333	238.3402	.2555	.8591
C4	133.9000	236.0241	.4651	.8557
D1	133.6667	240.1609	.2357	.8593
D2	134.4667	232.6713	.2505	.8580
D3	135.5667	231.9092	.2416	.8587
D4	133.4667	236.1885	.3135	.8567
D5	134.6000	230.8690	.3413	.8557
E1	135.1000	214.7828	.5816	.8485
E2	135.1333	218.6023	.5264	.8505
E3	135.6667	222.8506	.4489	.8529
E4	135.4000	217.8345	.6299	.8478
E5	135.8000	252.3034	.4303	.8683
F1	133.7333	247.5126	.2341	.8653

Item	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Item- Total Correlation	Corrected Alpha if Item Deleted
F2	133.9333	230.3402.8547	0.3889	0.8547
F3	133.7667	238.3230	0.2596	F3.8590
F4	133.7667	240.3230	0.2515	0.8616
G1	135.9333	240.7540	0.2401	0.8616
G2	133.0333	240.7920	0.2383	0.8585
G3	133.0000	241.5862	0.2823	0.8589
G4	133.5333	241.7057	0.2331	0.8608
G5	133.6667	230.7816	0.3486	0.8555
H1	134.4000	210.8000	0.7315	0.8438
H2	134.3667	209.6195	0.8501	0.8430
H3	133.5000	232.3966	0.3007	0.8566
H4	133.8667	235.9816	0.2615	0.8573
H5	134.2000	213.1310	0.6989	0.8451

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายเหตุ

N of Cases = 30.0

N of Items = 38

Alpha = 0.8919

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์และแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศ.รปศ ๖๐๑๐๑๒๕๕๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณปราณี จงจอหอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวโชติกา นามบุญเรือง รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๘๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๕๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๕๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว๐๑๐๑/๒๕๕๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณอภิสิทธิ์ เกษไชยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวโชติกา นามบุญเรือง รหัสประจำตัว ๕๖๔๒๖๐๐๑๐๘๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๐๙๙/๒๕๕๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พ.ต.อ.อนุวัตร สุวรรณภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวโชติกา นามบุญเรือง รหัสประจำตัว ๕๖๔๒๖๐๐๑๐๔๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รค.รปค ๖๐๑๐๒/๒๕๕๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวโชติกา นามบุญเรือง รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๘๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองท่ากับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่มีอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป และมีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบลขามเฒ่า อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๗๒๓๕๕๔

โทรสาร ๐๔๓-๓๗๑๓๕๕๔



ที่ รศ.รปค ๖๐๑๐๒๒๕๕๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวโชติกา นามบุญเรือง รหัสประจำตัว ๕๖๔๒๖๐๐๑๐๔๐๒ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่มีอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป และมีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบลขามเต่า อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน ๓๓/๗๗ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๗๒๓๕๕๔

โทรสาร ๐๔๓-๓๗๒๓๕๕๔

