

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายประการ พอที่จะนำเสนอได้ ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

เดวิส (Davis, 1977, p. 53) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เดลามอตเต และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984, p. 3) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่อง

ความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

อัลแดจ และสเทิร์นส์ (Aldag & Stearns, 1987, p. 327) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมายอยู่ 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

เซอทส์ (Certs, 1989, p. 609) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

ฮอลท์ (Holt, 1990, p. 254) ให้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวความคิดที่จะทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติในสภาพแวดล้อมซึ่งผู้ปฏิบัติได้รับการสนใจ และมีความพอใจในงานที่ตนทำ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 266) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, หน้า 154) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ มีความพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

दनัย เทียนพุฒ (2537, หน้า 28 อ้างถึงใน สุจินดา อ่านแก้ว, 2538 หน้า 18) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะสามารถทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ประกอบและเกณฑ์บ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายท่าน เช่น

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ต่าง ๆ 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)
3. โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to Use and Develop Human Capacity)
4. โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity of Continued Growth and Security)
5. ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization)
6. มีความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism)
7. บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (Balanced Role of Work)
8. คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Beneficial and Responsibility Work)

เวสเลย์ (Westley, 1979, p. 113) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็นมิติ 4 มิติ ดังนี้

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งที่ชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นสิ่งที่ชี้วัด

บุญเชื้อ วงษ์เกษม (2529 - 2530, หน้า 29 - 30) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีอิสระในการทำงาน
2. การยอมรับโดยมีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมี
ส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม โดยแต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะเป็น
เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา โดยเป็นผลมาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้
จากงาน

5. ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้

6. มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

7. ได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7 - 12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair)
2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment)
4. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development)
7. บูรณาการทางสังคม (Social Integrations)
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work)
10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38 - 39) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 17 ประการ คือ

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องการจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม

5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ
โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่มีต่อการทำงานภายในกองร้อย โดยแบ่งการศึกษา
คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน ซึ่งแบ่งการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนจาก
การทำงานที่ได้รับ ซึ่งเพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและมีความยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไป
ได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในงาน
4. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง คือ โอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ
ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ ความรู้สึกว่ามีโอกาสสร้าง
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้ากันได้และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานที่เป็น
มิตรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล คือ ความรู้สึกพอใจในการทำงานตามนโยบายที่วางไว้ มีการยอมรับเคารพในศักดิ์ศรี มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น

7. ด้านสมดุลแห่งชีวิต คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน โดยมีเวลาเป็นส่วนตัวกับครอบครัว สังคมและตนเอง โดยที่ไม่วิตกกังวลจากงาน

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนเอง มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะทำให้มีความภูมิใจในอาชีพข้าราชการตำรวจ

ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ประวัติสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน

สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2490 ที่บ้านพญาท่าโพธิ์ หมู่ที่ 2 ตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยมี ร้อยตำรวจโท ชื่น กลิ่นดอกไม้ เป็นหัวหน้าสถานี พ.ศ. 2496 ฯพณฯ โกเดช เดชปฎิยุทธ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้เดินทางมาตรวจราชการ พิจารณาเห็นว่ากรมทางหลวงได้ก่อสร้างทางหลวงแผ่นดินจากจังหวัดจันทบุรีไปยังจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผ่านหมู่บ้านทับไทร จึงสั่งการให้หาที่ดินเตรียมไว้เพื่อก่อสร้างสถานีตำรวจขึ้นใหม่ริมถนนสายจันทบุรี - ปราจีนบุรี

พ.ศ. 2508 ได้รับงบประมาณให้ก่อสร้างอาคารที่ทำการเป็นอาคารไม้ก่อสร้างอาคารที่ทำการสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน ณ ริมถนนสายจันทบุรี - สระแก้ว บ้านทับไทร หมู่ที่ 1 ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

พ.ศ. 2546 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประมาณ 9 ล้านบาทเศษ ให้ก่อสร้างอาคารที่ทำการใหม่ ปัจจุบันได้ก่อสร้างแล้วเสร็จ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2547

ข้อมูลอำเภอโป่งน้ำร้อน

อำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดจันทบุรี ห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรี ระยะทาง 42 กิโลเมตร เป็นพื้นที่ประกาศกฏอัยการศึก ภายใต้การควบคุมของกองกำลังป้องกันชายแดนจันทบุรี - ตราด เนื่องจากมีพื้นที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชา โดยมีระยะทางประมาณ 69 กิโลเมตร มีเนื้อที่รวมทั้งสิ้น 997.29 กิโลเมตร หรือ 623,306.28 ไร่

ข้อมูลพื้นที่รับผิดชอบ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน

สภาพทั่วไป

เดิมสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน มีพื้นที่รับผิดชอบ 10 ตำบล คือ ตำบลทับไทร ตำบลโป่งน้ำร้อน ตำบลคลองใหญ่ ตำบลหนองตาคง ตำบลเทพนิมิต ตำบลทรายขาว ตำบลสะตอน ตำบลทุ่งขนาน ตำบลทับช้าง และตำบลปะตง ต่อมาอำเภอสอยดาวได้แบ่งการปกครองออกจากอำเภอโป่งน้ำร้อน และสถานีตำรวจภูธรตำบลบ้านแปลงได้ยกฐานะขึ้น มีอำนาจการสอบสวน พื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อนในปัจจุบัน จึงเหลือเพียง 3 ตำบล คือ ตำบลทับไทร ตำบลโป่งน้ำร้อน และตำบลคลองใหญ่ มีเนื้อที่รวม 602.76 ตารางกิโลเมตร หรือ 387,975.02 ไร่ และมีพื้นที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชา โดยมีระยะทางประมาณ 28 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับ พื้นที่รับผิดชอบสถานีตำรวจภูธรบ้านแปลง และอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดกับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ทิศตะวันออก ติดกับ จังหวัดพินิน ประเทศกัมพูชา

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอมะขาม และอำเภอคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ราบประมาณ 70% หรือประมาณ 434.53 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ภูเขาประมาณ 25% หรือประมาณ 155.19 ตารางกิโลเมตร พื้นที่แหล่งน้ำคิดเป็น 5% ของพื้นที่ มีภูเขาที่สำคัญอยู่ด้านทิศตะวันตกของพื้นที่ คือ เขาสอยดาวได้ มีคลองโป่งน้ำร้อน คลองเกรื่อหวาย และคลองพระพุทธร เป็นแหล่งน้ำที่สำคัญ โดยมีอ่างเก็บน้ำคลองพระพุทธร เป็นแหล่งกักเก็บน้ำ อยู่ทางทิศเหนือของพื้นที่ สามารถเก็บน้ำได้ประมาณ 72 ล้านลูกบาศก์เมตร

สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม โดยมีพืชเศรษฐกิจ คือ ลำไย ทุเรียน มันสำปะหลัง

การปกครอง

อำเภอโป่งน้ำร้อนมีเขตการปกครอง 5 ตำบล 47 หมู่บ้าน ซึ่งสถานีตำรวจภูธรอำเภอโป่งน้ำร้อน รับผิดชอบ 3 ตำบล 29 หมู่บ้าน คือ

1. ตำบลทับไทร มี 9 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นหมู่บ้าน อพป. 2 หมู่บ้าน
2. ตำบลโป่งน้ำร้อน มี 13 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นหมู่บ้าน อพป. 7 หมู่บ้าน

3. ตำบลคลองใหญ่มี 7 หมู่บ้าน ซึ่งเป็นหมู่บ้าน อพ. 5 หมู่บ้าน และหมู่บ้าน ปช. 2 หมู่บ้าน การบริหารส่วนท้องถิ่นในพื้นที่รับผิดชอบ คือ

1. เทศบาล 2 แห่ง คือ เทศบาลตำบลโป่งน้ำร้อน และเทศบาลตำบลคลองใหญ่
2. องค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง คือ
 - 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลทับไทร
 - 2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน

ประชากร

พื้นที่รับผิดชอบ สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน มีประชากร 25,419 คน เป็นชาย 12,996 คน และหญิง 12,423 คน รวม 25,419 คน

สถานที่สำคัญ

1. สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อนมีสถานที่สำคัญต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้

1.1 หน่วยราชการทั่วไป	จำนวน	13	แห่ง
1.2 หน่วยงานของทหาร	จำนวน	9	แห่ง
1.3 หน่วยงานเกี่ยวกับป่าไม้และสัตว์ป่า	จำนวน	9	แห่ง
1.4 สถานพยาบาล	จำนวน	4	แห่ง
1.5 สถานศึกษา	จำนวน	23	แห่ง
1.6 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	จำนวน	2	แห่ง
1.7 สำนักงานการบริหารส่วนท้องถิ่น	จำนวน	4	แห่ง
1.8 สถานบริการที่พัก	จำนวน	8	แห่ง
1.9 แหล่งท่องเที่ยว	จำนวน	9	แห่ง
2.0 โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	3	แห่ง
2.1 ร้านทอง	จำนวน	2	แห่ง
2.2 ตลาดสด	จำนวน	1	แห่ง
2.3 วัด สำนักสงฆ์	จำนวน	27	แห่ง
2.4 ธนาคาร	จำนวน	2	แห่ง

สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน มีกำลังพลในการปฏิบัติงาน คือ

การบริหารงาน

สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน ได้จัดการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ และโครงการโรงพักเพื่อประชาชน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเน้นให้การบริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามนโยบายของสำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติ จึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานไว้ 7 ด้าน คือ

การบริการทั่วไป

สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริการทั่วไปแก่ประชาชน ดังนี้

1. ฝึกอบรม พัฒนาทักษะการให้บริการต่อประชาชนแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถพัฒนาการให้บริการต่อประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
 - 1.1 จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อแนะนำประชาชนผู้ที่เดินทางมาติดต่อราชการ ที่สถานี
 - 1.2 จัดเจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพันธสัญญา
 - 1.3 ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่นักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวต่างในพื้นที่ และที่สัญจรผ่านไปมา
 - 1.4 ให้บริการแก่ประชาชนที่ประสบอุบัติเหตุ อุทกภัย ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามอำนาจหน้าที่ และความเหมาะสม
 - 1.5 ให้บริการแก่ประชาชนที่ไม่สามารถเดินทางมารับใบอนุญาตขับขี่หลังจากชำระค่าปรับ
 - 1.6 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ที่มาใช้บริการของสถานี เช่น ที่นั่งพัก โทรศัพท์ หนังสือพิมพ์ และโทรศัพท์สาธารณะ เป็นต้น

การอำนวยความสะดวก

สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกทางอาญาแก่ประชาชน ดังนี้

1. จัดพนักงานสอบสวนไว้รับแจ้งความอย่างเหมาะสม เพียงพอกับปริมาณงาน
2. จัดชุดสนับสนุนตรวจสอบและวัสดุอุปกรณ์ พร้อมทั้งจะออกปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานสอบสวนได้ทันที
3. จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานสอบสวนและชุดสนับสนุนตรวจสอบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน
5. ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ระเบียบการตำรวจ ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดำเนินคดีอาญา และจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน
6. จัดนายตำรวจชั้นผู้ใหญ่รับผิดชอบควบคุม กำกับดูแล การให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ อย่างเสมอภาค เป็นธรรม และรวดเร็ว

7. กำหนดมาตรการการคุ้มครองและสร้างความมั่นใจแก่พยาน เช่น ปกปิดผู้ที่เป็พยาน จัดเจ้าหน้าที่ไปเยี่ยมเยียน ดูแล และคุ้มครอง

การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน ดังนี้

1. ได้ดำเนินการวางมาตรการป้องกันการก่อการร้าย
 2. ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูล ข่าวสารเครือข่าย ปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่รับผิดชอบ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และรวมถึงการระดมกำลังกวาดล้างผู้มีอิทธิพลและบ่อนการพนันในพื้นที่
 3. ได้ดำเนินการป้องกันอาชญากรรมจากอาวุธสงคราม และกีดกันปราบปรามอาวุธปืนสงคราม ตามนโยบายของรัฐบาล
 4. ได้ดำเนินการกวาดค้น ปราบปรามแรงงานต่างด้าว อย่างจริงจังและต่อเนื่อง
 5. ได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบสังคม และจัดเจ้าหน้าที่สายตรวจทำการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ
 6. ได้จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจให้ความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวตามแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบ
 7. ได้จัดชุดปฏิบัติการกวาดค้น ปราบปรามการก้ำกัมนุชย์ โดยเฉพาะเด็กและสตรี
 8. ได้จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจสำรวจ และตรวจสอบร้านซ่อมรถและรับซื้อของเก่า เพื่อป้องกันเหตุประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน
 9. ได้ดำเนินการสืบสวนหาข่าว และปิดล้อมตรวจค้นแหล่งมั่วสุมวัยรุ่นชาย - หญิง อย่างจริงจังและต่อเนื่อง
 10. ได้ดำเนินการจัดสายตรวจให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติในการจัดและควบคุมสายตรวจ
 11. ได้ดำเนินการระดมกวาดล้างอาชญากรรมต่าง ๆ ทุกเดือน อย่างต่อเนื่อง
 12. ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ตามคู่มือศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ประจำสถานี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติงาน
 13. ได้จัดทำแผนเผชิญเหตุ กรณีต่าง ๆ และได้มีการซักซ้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเกิดความคล่องตัวเมื่อเกิดเหตุขึ้น
- สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จัดให้มีการบริการด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติดแก่ประชาชน โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. ได้ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการด้านการข่าวยาเสพติด
2. ได้ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการกดดันผู้ค้าและผู้เสพให้เข้าสู่กระบวนการ โดยจัดตั้งประชาคม และกลุ่มราษฎรอาสาต่อต้านยาเสพติด
3. ได้ดำเนินการยกย่องชื่นชมผลงานและประกาศชมเชยชนชั้นยาเสพติด
4. ได้ดำเนินการประสานกับสถานศึกษา เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด และกดดันมิให้มียาเสพติดในสถานศึกษา
5. ได้ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อดำเนินการตรวจ จุดตรวจ จุดสกัด เพื่อสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติดผ่านพื้นที่
6. ได้ร่วมกับหน่วยทหาร ดำรวจตระเวนชายแดน ทำการปิดล้อมหมู่บ้าน ซึ่งคาดว่าจะ เป็นแหล่งพักยาเสพติด

การควบคุมและจัดการจราจร

สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและจัดการจราจร ดังนี้

1. ได้ร่วมกับเทศบาลตำบลโป่งน้ำร้อน ดำเนินการจัดระเบียบจราจรของชุมชน โดยการจัดทำประชาพิจารณ์ของประชาชนในชุมชน
2. ได้ร่วมกับหมวดการทางโป่งน้ำร้อนที่ 1 (คลองตานี) เทศบาลตำบลโป่งน้ำร้อน องค์การบริหารส่วนตำบลทับไทร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนดำเนินการแก้ไขสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจราจร
3. ได้จัดเจ้าหน้าที่กวาดถนน ปราบปรามแก๊งจักรยานยนต์ซึ่งกวนเมือง
4. ได้ดำเนินการฝึกอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจร และจัดตั้งอาสาสมัครจราจร

การประชาสัมพันธ์และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน

สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ดังนี้

1. ได้ดำเนินการนโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง
2. ได้ให้ชุดชุมชนสัมพันธ์ดำเนินการอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายให้แก่ประชาชน เด็ก และเยาวชน ในพื้นที่รับผิดชอบ
3. ได้ดำเนินการจัดตั้ง และฝึกอบรมอาสาสมัคร ในการรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว ที่เดินทางมาท่องเที่ยวตามแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบ
4. ได้ให้ชุดชุมชนสัมพันธ์ดำเนินการ โครงการทำสัญลักษณ์ของมีค่า โครงการเพื่อนบ้านเตือนภัย ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อป้องกันเหตุประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน
5. ได้จัดตั้งและฝึกอบรมอาสาสมัครตำรวจชุมชน เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจใน

การปฏิบัติหน้าที่

การปรับปรุงแก้ไขสถานที่ทำการและสภาพแวดล้อม

สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขสถานที่ทำการและสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ได้ดำเนินการจัดทำป้ายแสดงที่ตั้ง เขตรับผิดชอบของสถานี
2. ได้ดำเนินการจัดทำแผนผังแสดงฝ่ายต่างให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ
3. ได้ดำเนินการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน ให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการ

ประชาชน

4. ได้ดำเนินการปรับปรุงสถานที่เก็บรถของกลาง รถที่เกิดอุบัติเหตุ อย่างเป็นสัดส่วน
5. ได้ดำเนินการปรับปรุงสนามหญ้าบริเวณหน้าสถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อนและบริเวณ

บ้านพักเรือนแถวของข้าราชการตำรวจ จัดให้เป็นสนามเด็กเล่น สำหรับบุตรหลานของข้าราชการตำรวจในสังกัด

6. ได้พัฒนาแหล่งน้ำ โดยการเจาะบ่อบาดาล วางท่อส่งน้ำไปตามบ้านพักและที่ทำการ เพื่อใช้ในหน้าแล้ง

7. ได้ปรับปรุงทาสีกำแพงรอบบริเวณที่ทำการให้ดูสะอาดตา

การบริหารและปกครองบังคับบัญชา

สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและปกครองบังคับบัญชา ดังนี้

1. ได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ
2. ได้ดำเนินการส่งเสริมจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว
3. ได้ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวอย่างใกล้ชิด
4. ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นรายเดือน และยกย่อง ชมเชย

เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ที่มีความประพฤติและผลงานดี

5. ได้มีการลงโทษ ลงทัณฑ์เจ้าหน้าที่ผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม
6. ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมการฝึกใช้อาวุธปืน ศิลปะป้องกันตัวตำรวจ และมี

การทดสอบกำลังใจ และสมรรถภาพทางกายตำรวจ เป็นประจำ

7. ได้ดำเนินการฝึกอบรมความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น การใช้โปรแกรมพื้นฐาน ไมโครซอฟเวิร์ด ไมโครซอฟเอ็กเซล ไมโครซอฟพาวเวอร์พอยต์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

8. ได้ดำเนินการมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดนำหรือไปเคารพศพผู้เสียชีวิตในพื้นที่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตำรวจกับประชาชนในพื้นที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สันติ บางอ้อ (2540, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของการเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ว่ามีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทุกคนย่อมมีอารมณ์และความรู้สึกการทำในสิ่งที่ซ้ำซากจำเจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย การได้ทำในสิ่งที่แปลกใหม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง การได้รับผดชอบเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

คมกฤช รัตนกร (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมที่ปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งที่มีประสบการณ์มากและน้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษามีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นฤดล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

นำชัย โชติประยูร (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ - ลูกแถว พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ - ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่ - ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่

ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

ร.ต.อ. สืบศักดิ์ สืบสกุล (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่าข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่สถานีตั้งอยู่ในเขตและนอกเขตพัฒนาชายฝั่งตะวันออก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางราชการ แผนกกุมารเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

กริชเพชร ชัยช่วย (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกรมเจ้าท่า ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ 2 ด้าน พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง

พ.อ. วินุฉัตร สว่างอารมณ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลและลักษณะด้านองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลยุทธการทหาร พบว่า ตัวแปรลักษณะด้านบุคคลซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 6 ตัวแปรนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเพียง 2 ตัวแปร ได้แก่ ประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรม และเหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ แต่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกมีเพียงตัวเดียวคือ ประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรม ส่วนเหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่เป็นเชิงลบ ในเรื่องตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารมีการใช้ตัวแปรในการวัดทั้ง 6 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมายและการควบคุม จากการศึกษาพบว่าในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล เมื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร

พันตรีวรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธุ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยระดับคุณภาพชีวิตครอบคลุมข้าราชการชั้นผู้น้อยของกรม ทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสาธารณสุขอาหารโภชนาการและสุขาภิบาลอยู่ในระดับดี ด้านสังคมจิตวิทยาอยู่ในระดับดี ด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับดี ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดี และด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตกับกลุ่มรบได้เฉลี่ยและกลุ่มหน่วยที่สังกัดเท่านั้น ในส่วนความต้องการมีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจโดย มีความต้องการมีอาชีพเสริมมากที่สุด ความต้องการด้านสาธารณสุขอาหาร โภชนาการและสุขาภิบาลโดยมีความต้องการความสะดวกและคุณภาพของอาหารมากที่สุด ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านสังคมจิตวิทยาโดยมีความต้องการให้มีการอบรมด้านสังคมจิตวิทยามากที่สุด ความต้องการทางด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีความต้องการแก้ไขระบบปัญหาน้ำประปามากที่สุด ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมมากที่สุดโดยมีความต้องการปรับปรุงความ ต้องการซ่อมแซมบ้านพักมากที่สุด

พันโทประเสริฐ ใจกล้า (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 พบว่า กำลังพลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.90 รองลงมาอยู่ในระดับน้อยร้อยละ 24.40 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจรองลงมาคือด้านการสื่อสาร สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มี 7 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การจงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุม และประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ส่วนตัวแปร เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

ร้อยเอกเทวินทร์ ศิริปัญญา (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย ถึงอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการจะมีระดับความคิดเห็นต่ออาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็นกับข้าว 2 อย่าง มากที่สุด ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ประจำตัวจะมีระดับความคิดเห็นกับการได้รับของใช้ที่มีคุณภาพดีพอที่จะใช้ตลอดอายุการใช้งานมากที่สุด ด้านที่พักอาศัยจะมีระดับความคิดเห็น โดยหน่วยที่มีที่พักบรรยากาสน้อย มีความ เป็นธรรมชาติและร่มรื่นมากที่สุด ด้านสุขภาพร่างกายจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีห้องพยาบาล สำหรับผู้ป่วยอย่างเพียงพอมากที่สุด ด้านสวัสดิการและวิชาชีพจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วย มีร้านค้าคัดผมเพียงพอมากที่สุด ด้านคุณธรรมและจริยธรรมจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มี การรณรงค์ไม่ให้อยู่เกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภทมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่องของระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของทหารกองประจำการก่อนเข้ามาเป็นทหารกองประจำการนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยภายในองค์การในด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การด้านการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยม ในการเป็นทหารและด้านภาวะเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พันโทธรรมนูญ วิถี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพลทหารในสังกัดกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ใน 6 ด้าน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความภูมิใจและ

มีเกียรติ ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านอาหารและโภชนาการ และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพลทหารในสังกัดกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพลทหารในสังกัดกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าพลทหารที่สังกัดกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พอใจมากที่สุดคือ เรื่องความมีระเบียบวินัยการตรงต่อเวลา รองลงมา เรื่องการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับพลทหาร และเรื่องความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นทหารส่วนเรื่องที่ไม่พอใจมากที่สุดคือ เรื่องความไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา รองลงมาเรื่องการให้เงินเดือน เบี้ยเลี้ยงไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน และเรื่องการให้พลทหารทำงานในวันหยุด โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตให้กับพลทหาร คือ ต้องการให้หน่วยเพิ่มรายได้ เงินเดือน และเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

พันโทราพณ์ มະละ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่าระดับการศึกษา ตำแหน่งในการรับราชการ และจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาของนายทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตระดับชั้นยศ อายุราชการ สถานภาพ จำนวนบุคคลในครอบครัว และรายได้ของนายทหารชั้นประทวนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีระดับความเป็นของกำลังพลส่วนใหญ่ไปในทิศทางเดียวกัน คือ สูงมากและสูง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พันเอกภัทรวรธ กงพันธุ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ฯ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส อาชีพเดิมและหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ฯ คือ การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ด้วยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันแล้ว พบว่า การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์การ พบว่า ด้านการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านสถานะเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ฯ เพราะงบประมาณในด้านคุณภาพชีวิตไม่ถูกตัดในสถานะเศรษฐกิจ

ปัจจุบัน

ร้อยตำรวจเอกหญิงสรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชัยยศ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนชัยยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวัดความเข้มของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การด้านการจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

สมพล ประดับผล (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณี กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีการรับรู้ต่อการการมีคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการ ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและในด้านการปฏิบัติงานซึ่งสามารถเรียงลำดับการมีคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับโครงสร้างส่วนราชการ, ด้านการปรับปรุง โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย, ด้านการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ, ด้านการปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานราชการและด้านประสิทธิภาพของบุคลากรภาครัฐ โดยมีผลกระทบกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนทั้งนี้ ช่องทางการรับรู้ได้รับจากหลายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับ และในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบการมีคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการ จำแนกตามชั้นยศทหารอายุรับราชการ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน

พันโทประพล บุญมากุล (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 รักษาพระองค์ พบว่า กำลังพลมีขวัญ และกำลังใจที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับสูงที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทำให้มี แนวทางเสนอกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 รักษาพระองค์ตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การพิจารณาเลื่อนชั้นยศของกำลังพลต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ มีความโปร่งใส ยุติธรรม เพราะระดับชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ปรับปรุงระบบไฟฟ้า - ประปาและเพิ่มการอบรมทางด้านศีลธรรมให้มากกว่าเดิม

พันเอกไพศาล หน่ายมี (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร พบว่า กำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตกำลังพลของ ศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร พบว่า อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร ส่วนการออมทรัพย์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์ศรี เกษียรพรมราช (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการน่านโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการระดับ 1 - 7 ในส่วนกลาง จำนวน 69 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีอันดับสูงสุดโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงาน

ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ตามปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิต 8 ประการ อันได้แก่ อาหารและโภชนาการ ที่อยู่อาศัย การได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การงานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การมี

ส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและสังคม การพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ผลการวิจัยปรากฏว่านายทหารประทวนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิต และมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณลักษณะด้านอายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับยศ ระดับตำแหน่ง และรายได้ (เงินเดือน) ของนายทหารประทวนพบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับอายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับยศ และรายได้ คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับจำนวนบุคคลในครอบครัวและระดับตำแหน่ง คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับอายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ คุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับอายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับยศ คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับระดับตำแหน่ง สำหรับคุณภาพชีวิตด้านอาหารและโภชนาการ และด้านที่อยู่อาศัยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมา

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามตัวแปรได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. อายุ

จากผลการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนผลการศึกษาของ พันโทราพงษ์ มะละ (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า อายุของนายทหารชั้นประทวนไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันเอกไพศาล หน่ยมี (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร พบว่า อายุ

ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับจากผลการศึกษาของ จันทร์ศรี เกษียรพรมราช (2548, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนํานโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า อายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ดังนั้นในงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2. ชัยยศ

จากผลการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ระดับชั้นยศ ที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพล ประดับผล (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณี กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า ชั้นยศมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน สอดคล้องกับจากผลการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารที่มีระดับยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนผลการศึกษาของ พันโทราพงษ์ มะละ (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า ระดับชั้นยศของนายทหารชั้นประทวนไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยตำรวจเอกหญิง สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษากฎหมายชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ชั้นยศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันเอกไพศาล หน่ยมี (2547, บทคัดย่อ) ทำการศึกษากฎหมายคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้าค่ายอดิศร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นในงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3. ระยะเวลาในการรับราชการ

จากผลการศึกษาของ ร้อยตำรวจเอกหญิง สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2547, บทคัดย่อ)

ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า อายุราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพล ประดับผล (2547, บทคัดย่อ)

ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณี กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า อายุรับราชการมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน สอดคล้องกับจากผลการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126)

ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนจากผลการศึกษาของ จันทรศรี เกษียรพรมราช (2548, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า อายุราชการไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ดังนั้นในงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

จากแนวความคิดของวอลตัน กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับ ซึ่งเพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และมีความยุติธรรม และจากผลการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จากแนวความคิดของวอลตัน กล่าวว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในการทำงาน และจากผลการศึกษาของไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน

จากแนวความคิดของวอลตัน กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในงาน และจากผลการศึกษาของจันท์ศรี เกษียรพรมราช (2548, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตด้านความสำเร็จในการทำงานมีอันดับสูงสุดโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จากแนวความคิดของวอลตัน กล่าวว่า ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง คือ โอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และจากผลการศึกษาของ ร้อยตำรวจเอกหญิงสรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2547, บทคัดย่อ) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

จากแนวความคิดของวอลตัน กล่าวว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ ความรู้สึกว่ามีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้ากันได้และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และจากผลการศึกษาของ จันท์ศรี เกษียรพรมราช (2548, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

6. สิทธิส่วนบุคคล

จากแนวความคิดของวอลตัน กล่าวว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล คือ ความรู้สึกพอใจในการทำงานตามนโยบายที่วางไว้ มีการยอมรับเคารพในศักดิ์ศรี มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และจากผลการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11

รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการได้รับการทางสังคมขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

8. สมดุลแห่งชีวิต

จากแนวความคิดของวอลตัน กล่าวว่า ด้านสมดุลแห่งชีวิต คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน โดยมีเวลาเป็นส่วนตัวกับครอบครัว สังคมและตนเอง โดยที่ไม่วิตกกังวลจากงาน และจากผลการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

9. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

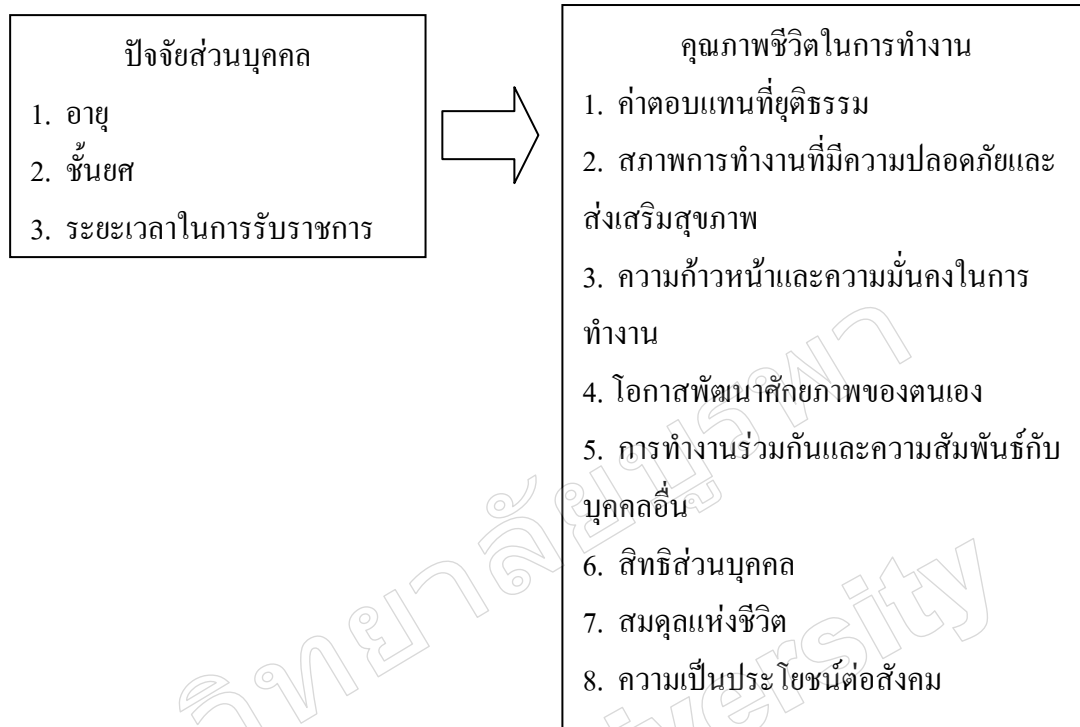
จากแนวความคิดของวอลตัน กล่าวว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนเอง มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะทำให้มีความภูมิใจในอาชีพข้าราชการตำรวจ และจากผลการศึกษาของ ไพศาล กตัญญู (2537, หน้า 116 - 126) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่น่าสนใจจากแนวคิดคุณภาพชีวิตของวอลตัน จึงศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจป้อมน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ดังที่แสดงไว้ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย