

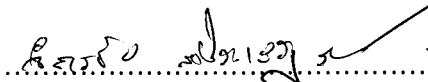
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว

ร.ต.อ.หญิง รัตนา สมขาว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

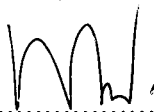
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ร.ต.ท.หญิง รัตนา สมขาว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

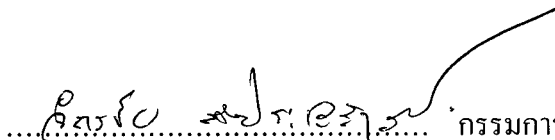


(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ)

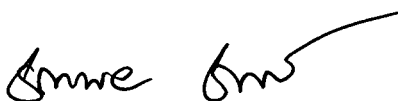
คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

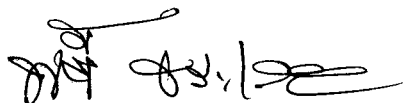


(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ)



..... กรรมการและเลขานุการ
(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12” ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีแรงบันดาลใจและแนวความคิดที่อยากจะเห็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี จึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยโดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะนำไปเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีการพัฒนานโยบายต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว พันตำรวจเอกสมชาย สุวสุวรรณ ผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และพันตำรวจโทเอกภณ ดาวไธสง รองผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลของกำลังพล และแจกแบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยจนได้ข้อมูล ที่ถูกต้องและครบถ้วน และขอขอบคุณข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทุกท่านที่ได้ตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว สูงขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทางราชการต่อไป

ร้อยตำรวจเอกหญิง รัตนา สมขาว

58930187: กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

รัตนา สมขาว: คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว (QUALITY OF WORK LIFE AMONG NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS WORKING FOR BORDER PATROL POLICE SUB-DIVISION 12, AMPHOE ARANYAPRATHET, SA KAEO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, ร.ด. 183 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถามในการ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ สถิติทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ประกอบกับการเปรียบเทียบเชิงพหุโดยใช้วิธี LSD ตลอดจนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในส่วนของข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน

ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และระดับชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และภาระหนี้สิน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว โดยส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการด้านค่าตอบแทนให้เพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ควรปรับเพิ่มเงินเดือน ให้สูงขึ้น กระบวนการ เลื่อนขั้นควรพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏเพื่อความยุติธรรมและเสมอภาค การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และทันสมัยก้าวหน้าเทคโนโลยีในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ย้ายกลับภูมิลำเนา และพัฒนา โครงสร้างตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

58930187: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE

RATTANA SOMKHAOW: QUALITY OF WORK LIFE AMONG NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS WORKING FOR BORDER PATROL POLICE SUB-DIVISION 12, AMPHOE ARANYAPRATHET, SA KAEO PROVINCE ADVISOR: CHAKCHAI SUEPRASERTSITTHI. Ph.D., 183 p. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of quality of work life among non-commissioned police officers working for Border Patrol Police Sub-Division 12 in Amphoe Aranyaprathet, Sa Kaeo Province and to compare their level of quality of work life as classified by gender, age, length of working for Border Patrol Police Sub-Division 12, marital status, educational level, monthly income, work rank, and amount of debt. Also, this study aimed at investigating the guidelines for developing these police officers' quality of work life. The subjects participating in this study were 240 non-commissioned police officers who were requested to complete a questionnaire. The collected data were analyzed by the descriptive statistical tests, including frequency, percentage, means, and standard deviation. In addition, the inferential statistical tests, including t-test, One-way ANOVA, and LSD, were administered. To analyze the suggestions for developing the subjects' quality of work life, a technique of content analysis was used.

The results of this study revealed that the level of quality of work life among non-commissioned police officers working for Border Patrol Police Sub-Division 12 in Amphoe Aranyaprathet, Sa Kaeo Province was found at a high level. When considering each aspect of quality of work life, the one in relation to the usefulness of work to society was rated the highest, followed by the aspects of safe and health-promoting working environment, collaboration and relationship with other people, opportunities for self-development, personal rights, pace of life, job advancement and security, adequate and fair compensation, respectively.

Based on the results from the comparisons, it was shown that there were no significant differences in the level of quality of work life among non-commissioned police officers with different age, length of work, and work rank. Also, statistically significant differences in the level of quality of work life were found among non-commissioned police officers with different

gender, marital status, educational level, amount of monthly income, and amount of debt at a significant level of .05.

It was suggested that the majority of these non-commissioned police officers needed an increase of fringe benefits and amount of compensation that are in line with current economic conditions. This was followed by the need for an increase of monthly salary. Also, a process of appraisal and promotion should be just and equal, and it should be based on work performance. Furthermore, there should be an adequacy of equipment and materials needed for work that are up-to date. There should be an opportunity for these non-commissioned police officers to transfer to work in their hometowns. Finally, a more effective structure of police officers should be developed and introduced.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	32
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
วิธีการที่ใช้ศึกษา	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การกำหนดเกณฑ์การแปลผล	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว	71
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว	75
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว	90
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว	103
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
สรุปผลการวิจัย.....	105
อภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	137
ภาคผนวก ก	138
ภาคผนวก ข.....	150
ภาคผนวก ค	164
ภาคผนวก ง	172
ประวัติย่อของผู้วิจัย	183

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	องค์ประกอบของตัวแปรในทฤษฎีความคาดหวัง	39
2	สรุปตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	62
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ระดับชั้นยศ.....	65
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว จำแนก ตามสถานภาพส่วนบุคคล	72
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้วภาพรวม (n = 240)	75
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 240).....	77
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านสภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (n = 240).....	78
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (n = 240).....	80
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง (n = 240).....	82
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านการทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (n = 240).....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านสิทธิส่วนบุคคล (n = 240).....	86
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านจังหวัดชีวิต (n = 240).....	87
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (n = 240).....	89
14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามเพศ.....	90
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ.....	91
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ.....	92
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12	92
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12	93
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	94
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส	95
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	95
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา	96
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา	97
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	98
26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน	98
27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตาม ระดับชั้นยศ..... 100
29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับชั้นยศ... 101
30	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามภาระหนี้สิน..... 101
31	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 102
32	ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 103
33	กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) 139
34	กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระที่กำหนดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 144

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2 ตัวแบบของทฤษฎีความคาดหวัง.....	39
3 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12.....	41
4 โครงสร้างการบังคับบัญชา กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12.....	44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อแข่งขันกันของคน องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและสังคมระหว่างประเทศ คุณภาพประชากร จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุด การพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการที่จะทำให้ ประชากรมีคุณภาพนั้นจะต้องมีการวางแผนพัฒนากำลังคนอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ มีคุณภาพทั้งกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ รวมทั้งจิตใจ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (อุทัย หิรัญโต, 2531, หน้า 7) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) คำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแยกคำมา จาก 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) หมายถึง ความเป็นเลิศ ที่มีปริมาณน้อยต่างกันลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคล และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์ มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ “ชีวิต” (Life) หมายถึง ความเป็นอยู่ และ “การทำงาน” (Working) หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องกระทำได้กำหนดไว้ ดังนั้น “คุณภาพชีวิต การทำงาน” จึงหมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็น อยู่ที่ดีเลิศซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบ การกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนด (เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 22) และต้องมีลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ (Walton, 1974, p. 92) และลักษณะการทำงานที่มีคุณค่า และคุณภาพ ที่ดีต้องงานยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ อย่างเพียงพอและยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่รับผิดชอบที่มี อาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ต้องมีการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต้องใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสาร (ภาษากัมพูชา) ต้องเพิ่มความอดทนละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีความเสี่ยงกับเรื่อง ความมั่นคงระหว่างประเทศตามแนวชายแดนอีกทั้งยังต้องใช้ไหวพริบปฏิภาณในการปฏิบัติงาน

ในการที่จะเสริมสร้างกำลังพลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ให้มีคุณภาพมีสุขภาพพลานามัย มีความรอบรู้ มีระเบียบ มีวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และที่สำคัญ คือ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น ถือเป็นมาตรการเสริมสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพของหน่วยโดย เฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ไม่ว่าเศรษฐกิจของประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งจะส่งผลให้กำลังพลเหล่านี้ปฏิบัติการกิจของหน่วย หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ ความความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ “คุณภาพชีวิต” ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางสังคมและนำไปสู่การพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพ และทันสมัยต่อเทคโนโลยี มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ประพล บุญมากุล, 2548, หน้า 1) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชาในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงแนวทางในการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความพร้อมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีความแตกต่างตาม เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สินของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนหรือไม่
3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
8. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีภาระหนี้สินต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

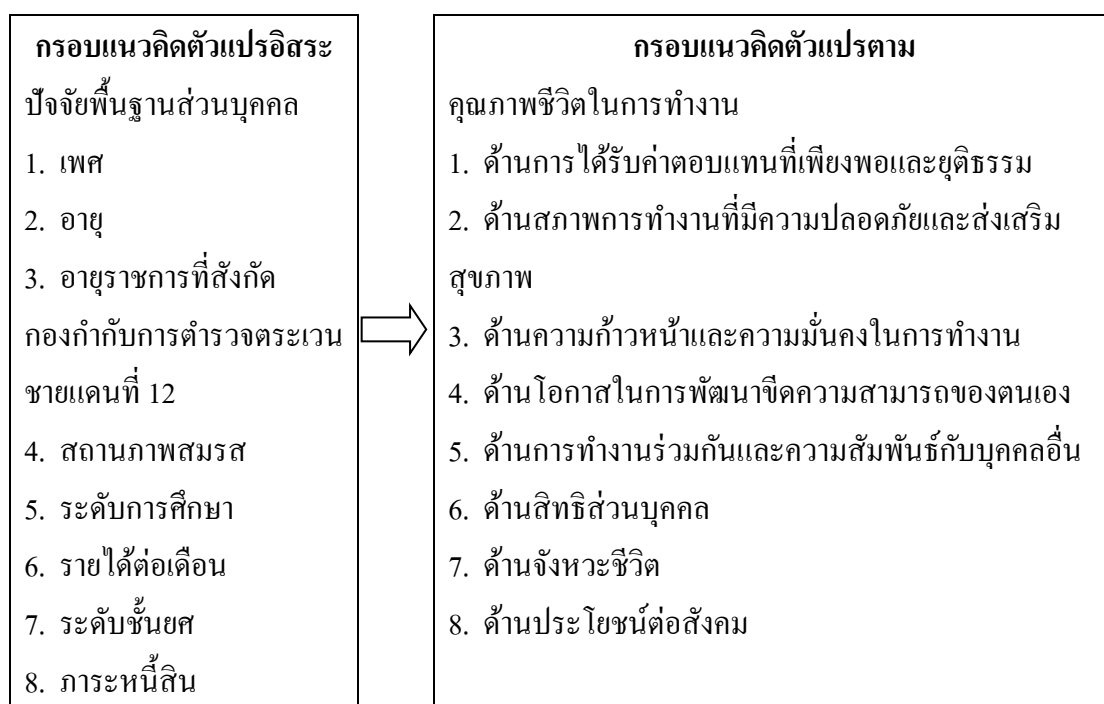
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974, p. 92) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรตาม ได้แก่

- (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย

และส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (7) ด้านจังหวะชีวิต (8) ด้านประโยชน์ต่อสังคม

ในขณะที่ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้คัดกรองจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) เพศ: สราวุธ เกตานนท์ (2546) (2) อายุ: สราวุธ เกตานนท์ (2546), ภมร จันทร์ขจร (2551), สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540), พงศ์ธร พันลึกเดช (2548) (3) อายุราชการ: สราวุธ เกตานนท์ (2546), ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547), ภมร จันทร์ขจร (2551), พงศ์ธร พันลึกเดช (2548) (4) สถานภาพสมรส: สราวุธ เกตานนท์ (2546), คงชีพ ตันตระวานิชย์ (2543), ภมร จันทร์ขจร (2551) (5) ระดับการศึกษา: สราวุธ เกตานนท์ (2546), ภมร จันทร์ขจร (2551), สมिता อึ้งวงษ์ (2542), กฤษณา น้อยจันทร์ (2541) (6) รายได้ต่อเดือน: สราวุธ เกตานนท์ (2546), ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547), ภมร จันทร์ขจร (2551), นารีรัตน์ ศรีอัยสกุล (2544) (7) ระดับชั้นยศ: ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547), คงชีพ ตันตระวานิชย์ (2543), ภมร จันทร์ขจร (2551), สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) (8) ภาระหนี้สิน: โสภณ รัตนกร (2551)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน
3. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านตัวบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว โดยนำทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1974, p. 92) ซึ่งวัดจากตัวบ่งชี้ 8 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาจิตความรู้ความสามารถ (5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (7) ด้านจังหวะชีวิต (8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยพิจารณาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

 - 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน
 - 1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 1.2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 1.2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 1.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาจิตความรู้ความสามารถของตนเอง
 - 1.2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 - 1.2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

1.2.7 ด้านจังหวะชีวิต

1.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 638 คน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่จริง (ข้อมูลอัตรากำลังแผนกธุรการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2559) ผู้วิจัยทำการกำหนดตัวอย่างด้วยวิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 240 คน สถานที่ทำการวิจัย คือ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์-มิถุนายน พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เป็นเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย
 - 1.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
 - 1.2 เพศ หมายถึง เพศผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศชาย และเพศหญิง
 - 1.3 อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปีของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
 - 1.4 อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 หมายถึง อายุการทำงาน หรือระยะเวลาปฏิบัติงานที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
 - 1.5 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพแต่งงานที่เป็นจริงตามพุดินัยในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม (1) โสด (2) สมรส (3) หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
 - 1.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบอบการศึกษาศาสนาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ

จังหวัดสระแก้ว ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ (1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า (2) อนุปริญญา/ ปวส. (3) ปริญญาตรี (4) สูงกว่าปริญญาตรี

1.7 รายได้ต่อเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (1) 5,000-10,000 บาท (2) 10,001-15,000 บาท (3) 15,001-20,000 บาท (4) มากกว่า 20,000 บาท

1.8 ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศปัจจุบันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) สิบตำรวจตรี/หญิง (2) สิบตำรวจโท/หญิง (3) สิบตำรวจเอก/หญิง (4) จำสิบตำรวจ/หญิง (5) คาบตำรวจ/หญิง

1.9 ภาระหนี้สิน หมายถึง หนี้สินประเภทต่าง ๆ ที่ทางข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และครอบครัวสามารถที่จะยืมได้ หนี้สินของทางราชการที่ตนมีสิทธิ หนี้สิน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ไม่มีภาระหนี้สิน (2) มีภาระหนี้สิน แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (1) 10,000-100,000 บาท (2) 100,001-500,000 บาท (3) 500,001-1,000,000 บาท (4) มากกว่า 1,000,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ปฏิบัติ อยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน การได้รับการยอมรับจากสังคม ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี เหมาะสม มีเกียรติ มีคุณค่าและเกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการรับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐานของสังคม โดยได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ตลอดจนการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ และค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความเหมาะสมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี

มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด ตลอดจนมีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย ทำให้บุคลากรมีความสุขและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การเปิดโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนา และอบรมฝึกทักษะความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ทั้งในแง่มุมของการประสานความร่วมมือในหน่วยงาน การปรึกษาหารือกับปัญหาในหน่วยงาน ตลอดจนการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสามัคคี ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม การแสดงออก และการยอมรับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานรับฟังปัญหาและแก้ไข มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความเสมอภาคในเรื่องการเคารพต่อความเป็นมนุษย์ ให้โอกาสเลือกในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ตลอดจนความเข้าใจและเคารพต่อระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการกำกับวินัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.7 ด้านจังหวะชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วน เหมาะสมในการดำรงชีวิตระหว่าง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสังคมในลักษณะการให้บริการชุมชนหรือสาธารณประโยชน์ ตลอดจนความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้บริการชุมชนหรือสาธารณประโยชน์ และการได้รับการยอมรับจากสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.3 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.6 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs theory)
- 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
- 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจความสำเร็จของ McClelland (McClelland's need achievement theory)
- 2.4 ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (McGregor's theory X and theory Y)
- 2.5 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory)

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

- 3.1 ประวัติกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
- 3.2 เขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 3.3 โครงสร้างการบังคับบัญชา
- 3.4 หน้าที่และบทบาทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
- 3.5 สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่จัดหาให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
- 3.6 ยุทธศาสตร์ และ โครงการของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

“คุณภาพชีวิต” (Quality of life) ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความเอาไว้หลาย ความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้วมีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา และขออ้างอิง ดังนี้

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 266) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลัง เปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541, หน้า 34) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุง สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน และการให้ความเสมอภาคแก่บุคคล และส่งเสริม ความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

กวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 9) ได้กล่าวว่า เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายใน องค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม ของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้าง และฝ่ายจัดการ และสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของ บุคคลในองค์กร ที่มีความต้องการที่ทำให้ตนเองทำงานในองค์กร ได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นั่นเอง

สกล ลิขิตภูมิ (2545, หน้า 10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงาน ที่มีคุณค่าและคุณภาพที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความเหมาะสม และปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิดได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และด้านเศรษฐกิจ อย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของร่วมงาน และสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อันนำไปสู่คุณค่าแก่ชีวิตของตนเองและครอบครัว

พรนิภา พงศ์พัฒนากิจโชติ (2547 ก, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

บุญทริกา ละไมเสถียร (2548, หน้า 6) ได้กล่าวว่า สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็น ระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพ และปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Mondy and Noe (1996) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาจากการทำงานนั่นเอง

Walton (1974, pp. 11-12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่เพียงการกำหนดเวลาการทำงาน หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเพียงเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Guest (1979, p. 76) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั้นย่อมาหมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานจะพบว่า ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Huse and Cummings (1985, pp. 198-200) ได้นิยามความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ

Certs (1989, p. 609) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในการทำงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงหมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี เหมาะสม มีเกียรติ มีคุณค่า และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากสังคม

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2533, หน้า 1) ได้จำแนกความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ

1. คุณภาพชีวิตระดับพื้นฐาน

- 1.1 สุขภาพดีมีพละทานามัยและมีปัจจัยเครื่องรักษาส่งเสริมสุขภาพ
- 1.2 พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ เช่น มีอาชีพ มีความประหยัด
- 1.3 มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
- 1.4 มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่เหมาะสมไม่แออัด สะอาด สะดวกสบายต่อการดำเนิน

ชีวิตการทำงาน

- 1.5 มีครอบครัวซึ่งมีกำลังพลพอบำรุงเลี้ยงได้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข อบอุ่น

และร่มเย็น

- 1.6 อยู่ร่วมและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี รับผิดชอบ เอื้อเฟื้อ
- 1.7 มีเวลาว่างเป็นของตนเอง และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

2. คุณภาพชีวิตระดับพัฒนาการ หรือระดับ สัมปราชัยกัตถะ

- 2.1 มีการศึกษา
- 2.2 มีวิจรรณญาณ พิจารณาเหตุปัจจัย รู้จักแก้ปัญหาดำเนินชีวิตด้วยปัญญา
- 2.3 มีจิตใจที่พัฒนา กอปรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เชื่อมั่นในการทำมาตย์ดี
- 2.4 มีสุขภาพจิตดี มีความมั่นคงทางจิตใจ

3. คุณภาพชีวิตระดับเอื้อโอกาส หรือระดับ อุภยัตถะ

- 3.1 ความปลอดภัยทั้งกาย ใจ
- 3.2 อยู่ในสังคมที่มีสวัสดิการและบริการดี

3.3 อยู่ในสังคมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ตนถนัด

3.4 อยู่ในสังคมที่มีระเบียบมีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและกฎหมายที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการพัฒนาชีวิตและสังคม

3.5 มีธรรมชาติแวดล้อมที่เกื้อกูลสวยงาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญ 2 ประการด้วยกันคือ (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งอันชอบธรรม เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นนั้น สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ และเป็นสิ่งที่เสริมแรงซึ่งกันและกัน ส่วนการปรับปรุงงานให้นำทำขึ้นนั้น เป็นกลวิธีในการเพิ่มความซับซ้อน ความหลากหลาย และความท้าทายในการทำงาน ผู้สนับสนุนแนวคิดนี้เชื่อว่า งานส่วนมากไม่ท้าทายบุคคล หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือกระตุ้นเพียงพอ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540, หน้า 2-10) สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermernorn, Hunt and Osborn (1991, p. 30) ได้เสนอกิจกรรมในองค์กรที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การจัดโครงสร้างงานใหม่ การปรับปรุงการให้ผลตอบแทน และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Huse and Cumming (1985, pp. 199-200) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. การสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม
7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงชีวิตปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

สมพันธ์ หิณฺฐิระนันท์ (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตที่บ่งบอกถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความมีคุณค่าแห่งตน และความรู้สึกเป็นปกติสุขในการดำรงชีวิตของบุคคล

Holley and Kenneth (1983) คุณภาพชีวิตการทำงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามลักษณะขององค์กรหรือความคาดหวังของคนทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

Lehrer (1982, p. 326) ได้แบ่งความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งอันชอบธรรมและมีการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์
2. คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นนั้นทำให้บุคลากรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติและเป็นสิ่งที่เสริมแรงซึ่งกันและกัน

Brook and Anderson (2005) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน (Competency) ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction) มีความคิดสร้างสรรค์ในงาน (Creating) และเป็นตัวผลักดันให้เกิดผลผลิตที่ดีของงาน (Productivity) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้นสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ (Lee & Kearns, 2005) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์กร (Cascio, 1992) ในทางตรงกันข้ามถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีจะทำให้บุคคลขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลงอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน (Knox & Irving, 1997)

3. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สิ่งที่ใช้ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่มีผลเกิดจากสังคมที่เกี่ยวกับปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่เป็นคุณลักษณะเชิงรูปธรรม สามารถสังเกตความเจริญของภาพในใจ และแบบความคิดที่เป็นตัวแทนหรือคุณสมบัติร่วมในทางความคิดของมนทัศน์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเชิงนามธรรม สิ่งที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจจะรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทักษะคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น สิ่งที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผู้ให้ความหมาย

หลากหลายและพบว่า คำนิยามหนึ่ง ๆ มีขอบเขตกว้างขวาง กำรวมและคลุมเครือ ทำให้สิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลากหลาย นักวิจัยใช้สิ่งชี้วัดที่มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมุติเบื้องต้น คำนิยามที่นักวิจัยใช้ในการศึกษาขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของปัญหาทางเศรษฐกิจ ทางสังคมของประเทศต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น จะเห็นได้ว่า นักวิจัยบางกลุ่มใช้ “ความพึงพอใจของลูกค้า” “อัตราการผลิตงาน” “สุขภาพจิต” และ “ระดับการใช้สิ่งเสพติด” เป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่นักวิจัยบางกลุ่มใช้ “ความพึงพอใจในการทำงาน” เท่านั้น

Cornell (1983 อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมือง, 2549, หน้า 17-18) ได้ใช้ “ความพึงพอใจทั่วไป” “แรงจูงใจ” “ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า” และ “ความเครียดทางกายภาพ” เป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Lewin (1933 อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมือง, 2549, หน้า 17-18) ได้เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชนประจักษ์โดยใช้ “ค่าจ้าง” “ผลตอบแทนของลูกค้า” “ระยะเวลาการทำงาน” “ชนิดของการทำงาน” “ความอาวุโส” “การปกครองตนเอง” “ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่” “ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา” “การควบคุมการทำงาน” “การยกย่องนับถือ” เป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในตัวแบบของเขา

เจิม สุวโจ (2544 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 28) ได้ระบุตัวชี้วัดแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. ระดับกายภาพ ได้แก่ การมีปัจจัยสี่ครบถ้วน
2. ระดับสังคม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ ที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในสังคมในทางศาสนาถือว่ามีศีลสมบูรณ์
3. ระดับจิตใจ ได้แก่ การมีสุขภาพจิต และมีระดับความคิดด้านจิตวิญญาณ ที่มั่นคงหนักแน่น ไม่ตกอยู่ในความว้าวุ่น หวาดกลัวทางจิตใจมากขึ้น จึงต้องมุ่งแสวงหาหลักความจริงที่เชื่อถือใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

4. ระดับสติปัญญา ได้แก่ สามารถใช้ปัญญาของตนเองและของชุมชนเพื่อช่วยเหลือตนเองได้ทำให้มนุษย์เป็นที่พึ่งของตนเอง มีความเข้าใจสัจจะ สามารถนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2544 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 28) ได้สรุปตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตว่า “คนมีความสุข ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน”

Maccoby (1924 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 28) ได้เสนอตัวชี้วัดในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน

และสุขภาพอนามัยของพนักงาน

2. ความเป็นธรรมในการทำงานประกอบด้วยกฎ ระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสม
ความเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

3. ความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่
ตามศักยภาพของแต่ละปัจเจกบุคคล

Kast and Rosenzweig (1993, p. 150 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 29)
ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เป็นเกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของบุคคล แบ่งเป็น
9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกที่มีความสมดุล
ระหว่างช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายจากการทำงาน โดยมีเวลาเป็นส่วนตัวกับ
ครอบครัว บุคคล สังคมและตนเอง โดยที่ไม่วิตกกังวลจากงานได้

2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ หมายถึง คุณภาพชีวิตระดับพื้นฐาน
ประกอบด้วย การมีสุขภาพดีมีพลานามัยและมีปัจจัยเครื่องรักษาส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนมีอาหาร
ที่มีคุณค่าตามหลักโภชนาการ

3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านอาคาร
สถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
มีความปลอดภัยในการทำงาน ไม่เกิดอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของข้าราชการตำรวจ

4. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อความเข้าใจหรือสื่อความหมาย อันเป็นแนวทาง
ในการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชาในหน่วย วัด ได้จากการแลกเปลี่ยน
ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทศนคติ และอารมณ์ ที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและกำลังพลมีความใกล้ชิดกัน
ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหา กำลังพล

5. ความปลอดภัย หมายถึง การให้ความสำคัญในส่วนที่เป็นองค์ประกอบในการทำงาน
เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาดปราศจากเสียง กลิ่นรบกวน อุปกรณ์เครื่องมือ
เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวกับแสงสว่าง
ที่เพียงพอ

6. การศึกษาและการฝึกอบรม หมายถึง เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน
มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่ดีขึ้น สูงขึ้น
การมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้อบรมหรือดูงานเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ตนเอง

7. การทำงาน หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี
ลักษณะประจำของบุคคล และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์

มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้

8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม หมายถึง การได้รับสวัสดิการที่มั่นคง อำนาจ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและไม่ตรีสังเคราะห์ ตลอดมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงาน การเข้ากันได้และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน จนได้รับการยอมรับจากสังคม

9. รายได้และผลผลิต หมายถึง การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะว่า การทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัย ในการดำรงชีวิต

4. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มีบทบาทในการกำหนด ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ให้แนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน เช่น

Walton (1974, p. 12) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณา คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการศึกษาธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ สภาพแวดล้อมตัวบุคคล หรือสังคม โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิต 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง คุณภาพชีวิต เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้รับ การตอบสนองทางเศรษฐกิจ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด โดยพิจารณาในเรื่อง

1.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับค่าตอบแทนที่ ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะ คล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ใน สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิด ผลเสียหายต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมี ผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.1 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.2 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
ในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3.3 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การพัฒนาขีดความสามารถ
ของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน
และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงบุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่
ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิต
ที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต โดยพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 เป็นเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงาน
มีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้
ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหา
ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้น
จากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลเลือกแนวทางที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับ
การทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตัวเอง
ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดี
ในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็น
การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้มีการยอมรับและร่วมมือกัน
ทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน
โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรถิ่นถึงพวกพ้อง
และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.4 มีความรู้สึกร่วมกันที่ดีในการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรสามารถแสดง

ความคิดเห็นได้อย่างแท้จริง

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน พิจารณาจาก

6.1 ความเฉพาะของตน

6.2 มีอิสระในการพูด

6.3 มีความเสมอภาค

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึชชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่ องค์การของตน ได้มีส่วนร่วมรับฝึชชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

Westley (1979, p. 113) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomie) ตามทศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นสิ่งชี้วัด

Huse and Cummings (1980, pp. 235-238) ได้กำหนดตัวประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึง การจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ จะต้องมีลักษณะที่ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี จะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม ให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในกรงาน หมายถึง ในการทำงานนั้น บุคคลที่ทำงาน มิได้มุ่งหวังแต่ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับรางวัลตอบแทนเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวัง ในความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานด้วย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานตามที่ มาสโลว์ ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง องค์กร จึงควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

5. บุรณาการด้านสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กร โดยบุคคลที่ทำงานนั้น มีโอกาสที่จะปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าตามระบบคุณธรรม ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์กร และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกัน และให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิการให้ข้อมูลข่าวสารเรื่องส่วนตัว หรือครอบครัว Walton (1974, p 12) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร นั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมาตรฐานการได้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียง ปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็น ตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 11-12) ส่วน Walton (1974, p. 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิต ของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดี ความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ดำรงทำหน้าที่ให้ความคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในสภาพปัจจุบันทำให้ดำรงกับประชาชนต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันมากกว่าแต่ก่อน จำเป็นต้องมีความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอาจสร้างความพึงพอใจหรือผลประโยชน์แก่ฝ่ายหนึ่ง แต่อีกฝ่ายหนึ่งอาจไม่พึงพอใจหรือเสียประโยชน์ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจำเป็นต้องยึดมั่นอยู่บนความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอทั่วถึง และต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย

Lewin (1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้

10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ หมายถึง การได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม
2. เงื่อนไขของการทำงาน หมายถึง การสำรวจความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในองค์การว่า โครงสร้างการทำงานเป็นอุปสรรค หรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่
3. เสถียรภาพของการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของงานที่ทำบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
4. การควบคุมการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน สามารถควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยไม่เกิดความเสียหายในขณะปฏิบัติงาน
5. การปกครองตนเอง หมายถึง การที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานนั้น
6. การยอมรับ หมายถึง ความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบ และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อด้วยกริยาวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันและกันอย่างดี
8. พิจารณาการเรียกร้อง หมายถึง การปฏิบัติงานนั้นหากเกิดปัญหาข้อเรียกร้อง สามารถแก้ไขปัญหาลงไปได้ด้วยดี
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ หมายถึง การมีทรัพยากรในการบริหารงาน เช่น ธรรมชาติ อาหาร เงินทุน เทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ

10. ความอาวุโส หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งโดยยึดถือตามอายุปีที่ผู้นั้นได้ทำงานมาในองค์กร การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีนี้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 16-17) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งความรู้สึถึงความมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
 6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- สุภาวดี วิริยะโกวินท์ (2549, หน้า 8-9) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับรายได้เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา และสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพการปฏิบัติงาน และชั่วโมงการทำงานที่มีเหมาะสม โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติที่ต้องปฏิบัติตามกัน และมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา

3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง การมีโอกาสดำเนินงานได้อย่างอิสระ ได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานจากการทำงานทำให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ สำหรับการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความสามารถได้รับการเลื่อนขั้นยศ และตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสประสบความสำเร็จ และมีความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การทำงานที่ไม่มีอคติ มีความเปิดเผยและจริงใจ จากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ในการทำงานบุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ได้รับความเสมอภาค ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดยได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น อย่างเสรี

7. ช่วงชีวิตโดยรวม หมายถึง การรักษาความสมดุลในการดำรงชีวิต โดยการแบ่งเวลา ให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัว และมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร ที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม โดยรับรู้ว่างค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม และกระทำการกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

สมหมาย มั่งคั่ง (2549, หน้า 11) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณที่ปฏิบัติเงินเดือน มีความเพียงพอสามารถดำรงชีพในสังคมได้อย่างมีความสุข ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน เงินสวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และจิตภาพซึ่งเป็นสภาพที่มีความปลอดภัยไม่มีความเครียด และเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของหน่วยงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความสามารถและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึงงานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรในหน่วยงานและบุคคลทั่วไปสามารถนำไปใช้กับงานอื่น ๆ ได้

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระเบียบข้อบังคับสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างดีทำให้เกิดการยอมรับรวมทั้งการที่บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบของหน่วยงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสมโดยมีเวลาให้กับเพื่อน ครอบครัว และสังคม

8. การปฏิบัติงานร่วมกับสังคม หมายถึง ความรู้สึภาคภูมิใจในงาน และองค์การที่ตนทำอยู่โดยได้ทำประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม สร้างความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของสังคม อำนวยความสะดวกและให้บริการด้านต่าง ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551, หน้า 6) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และมีความยุติธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงานที่มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี มีความคล่องตัวในการทำงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุดตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคลอีกทั้งเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและมีระยะเวลาในการทำงานได้นานตามความต้องการของแต่ละบุคคล

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง โอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง

ของเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน และได้รับความเสมอภาคในความก้าวหน้า ด้วยความยุติธรรม

6. ความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สิทธิที่พึงได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หรือรางวัลด้วยความเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานในลักษณะที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว เพื่อให้มีโอกาสได้พักผ่อนหรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชนหรือต่อสังคม เพื่อให้สังคมได้เห็นคุณค่าและมีความศรัทธา ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเลือกใช้ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) โดยพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้ (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (7) ด้านจังหวัดชีวิต (8) ด้านประโยชน์ต่อสังคมเนื่องจากเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าว มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับบริบท การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว เป็นอย่างดี

5. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1997, p. 9 อ้างถึงใน อำนาจ คำวิเศษ, 2550, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างแรงบันดาลใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

นฤคต มีเพียร (2541, หน้า 16) ได้สรุปความเห็นของ Schuler ได้อธิบายถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
 2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและใส่ใจงานมากขึ้น
 4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย จากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่าย
 - ลดลง
 5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้นเนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร ความเชื่อมั่นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
 7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
 8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
 9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้
- พงษ์ธร พันลึกเดช (2548, หน้า 39) ได้เสนอว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในองค์กร
- Schuler, Beutell and Youngblood (1989, p. 492) ได้กล่าวสรุปประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ (1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานขวัญ และกำลังใจให้บุคลากร (2) ทำให้ ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง (3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และสนใจงานมาก (4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน (5) การลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าประกันสุขภาพ (6) การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานมีเพิ่มขึ้น (7) อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น

เนื่องจากองค์การมีความน่าสนใจเพิ่มขึ้นจากความน่าเชื่อถือ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของ
องค์การลดอัตราการขาดงานและการลาออก โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี และ (8) ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจ
งานมากขึ้นจากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความ
คิดเห็นของบุคลากรการเคารพสิทธิของบุคลากร

Gordon (1991, pp. 635-637) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน
เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร สร้างโอกาส
ในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงาน และมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิด
ประสิทธิผลขององค์การการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน
ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งมีการปรับปรุง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายหน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้
โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และลดค่าใช้จ่าย หรือ
งบประมาณของโดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ โดยจัดให้มีการประชุม
กันภายในกลุ่ม และให้บุคลากรเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่า
ของงานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ไปใช้ พบว่า บุคลากรเกิด
ความพึงพอใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราหน่วยงานขาดงาน และการลาออก
ของบุคลากรลดลง ตามไปด้วย

Greenberg and Baron (1995, p. 647) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่ง
ในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
ซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานการตอบ
สนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงานทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่นัก
พัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ
ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ
ซึ่ง ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน
(1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึผูกพันต่อบุคลากร
และลดอัตราการเปลี่ยนงาน (2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ (3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์การในเรื่อง
ผลกำไรที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ฯลฯ

Mondy and Noe (1996, p. 284) กล่าวถึง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า
8 ความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ (Job design)
การจัดกลุ่มคุณภาพการทำงาน (Autonomous workgroups) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีประโยชน์คือช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจ

ในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงานซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประโยชน์ คือ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในองค์กร ช่วยลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในองค์กร และเป็นประโยชน์ ในการบริหารจัดการในองค์กร

6. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์กรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมี การกำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดกิจกรรมที่เหมาะสมจะมีลักษณะคล้ายกันกับการยึดตามวัตถุประสงค์โดยมีเป้าหมาย และกิจกรรมที่จัดขึ้นจะเป็นการร่วมรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหาร สภาพแรงงานและสมาชิกในองค์กรร่วมกัน

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530, หน้า 122-127) ได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กรจะต้องประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร ดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของคนเป็นผลผลิตมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อแรง จูงใจในการทำงานโดยทั่วไปประกอบด้วยมิติต่าง ๆ อยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญ และควรจะได้รับ ความสนใจวิเคราะห์ดูว่าเป็นอุปสรรคต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1.1 โครงสร้างของการทำงาน (Task structure) เป็นการสำรวจ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์กรเห็นว่า โครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่

1.2 ระบบรางวัลตอบแทน (Reward systems) ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์เป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่

1.3 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระ และได้รับอนุญาตจากองค์กรให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต

การทำงาน หรือมีความเป็นอิสระเพียงพอที่ตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นมา

1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) หมายถึง ภาวะการณ์
เป็นผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์การ
ในการทำงาน และความก้าวหน้าน้อยเพียงใด

1.5 การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง (Tolerance of conflict) หมายถึง การวิเคราะห์
ว่าองค์การทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับให้
เกิดขึ้นได้หรือไม่

1.6 ความรักในหมู่คณะ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่า
สมาชิกภายในองค์การมีความรักกัน

2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน
ที่จะนำคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลผลิตขององค์การ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง
ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำหรือจะทำ
ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ลักษณะงานเป็นรางวัลตอบแทนที่แท้จริงจะช่วยกระตุ้นให้คนใน
องค์การมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการออกแบบใหม่ขึ้นมา โดยให้ความสำคัญกับสัมพันธ์
ระหว่างลักษณะของงานกับมนุษย์ในองค์การ สำนักพฤติกรรมศาสตร์ ได้ให้วิธีการออกแบบงาน
ใหม่ซึ่งนิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- 2.1 การขยายงานในแนวดิ่ง
- 2.2 การขยายงานในแนวนอน
- 2.3 การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน
- 2.4 การกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น

3. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายความว่า เป็นระบบของการจัดการที่พนักงาน
ในองค์การเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งผลกระทบต่อตัวพนักงาน
และงานของพวกเขาเองการเข้ามีส่วนร่วมโดยการลงมือทำจะช่วยสนองต่อความต้องการ
และค่านิยมของพนักงานได้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ
ปัจจัย ดังนี้

- 3.1 พนักงานต้องมีความต้องการที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3.2 ขอบเขตของการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเหมาะสม เช่น การรับผิดชอบตัดสินใจ
ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานมีข้อมูลอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถตัดสินใจ
ได้ถูกต้อง
- 3.3 องค์การจะต้องจัดหาข้อมูลให้พนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้เขาสามารถตัดสินใจ

อย่างถูกต้อง

3.4 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเต็มใจที่จะให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะต้องมีปัญหา และสถานการณ์ที่มีความจำเป็นสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายความว่า บางสถานการณ์อาจจะไม่จำเป็นต้องให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมก็ได้

4. การสร้างคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นเทคนิคที่เกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 1940 ในประเทศ ญี่ปุ่นกลุ่มสร้างคุณภาพนี้ หมายถึง เป็นกลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุน จากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงาน กลุ่มสร้างคุณภาพ โดยหลักการจะประกอบไปด้วยสมาชิกกลุ่มประมาณ 4 ถึง 12 คน ที่ทำงานในหน่วยงาน ในแต่ละกลุ่มจะมีหัวหน้ากลุ่มด้วย และสมาชิกของกลุ่มทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหา คือ

4.1 กระบวนการระดมสมอง

4.2 เทคนิคของการหาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผล

4.3 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

4.4 วิธีการใช้แผนภูมิต่าง ๆ

Sanders (1988, p. 276 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 26-27) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่จะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องขึ้นอยู่กับสภาพ ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้

1. ใช้เทคนิคบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มขวัญและลดอัตราการลาออก และย้ายงาน

2. มีการสร้างสรรค์และคงไว้ ซึ่งโครงการทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วยการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ โครงสร้างสายงานบังคับบัญชา และโครงการความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. มีการใช้แผนการเสนอแนะของบุคลากรในการจัดหาสิ่งจูงใจ สำหรับผู้ที่มีส่วนร่วม

Skrovan (1983, pp. 1-6 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 27) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย สอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรี ของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็น

ผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น

3. Daily patrice คือ การที่โดยบุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวันย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากปรากฏว่าองค์การนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุชิตา หมั่นเดช (2549, หน้า 22-24) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสรุปไว้ ดังนี้

1. เพศ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์ หรือบทบาทของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงเข้มแข็งหรือสุขภาพอ่อนโยน โดยที่เพศหญิงมีความพอใจในงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความต้องการด้านการเงินและความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2. อายุ บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นเป็น เพราะว่ามีอายุมากขึ้น ความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ จะลดลงและการมีประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้ปรับตัวต่อสภาพการทำงานได้ดีขึ้น ตรงกันข้ามกับคนที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า ทั้งนี้ก็เนื่องจากยังมีความคาดหวังสูงและปรับตัวไม่เหมาะสมในการทำงานที่อายุมาก หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ได้รับการบรรจุ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน หากมีอายุราชการมากก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละและพฤติกรรมของบุคคล จากการศึกษาของ (Bass & Barrett, 1981, p. 333) พบว่า ผู้สมรสแล้วจะมีผู้คอยปรนนิบัติดูแลสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ดังนั้นคนที่ทำการสมรสแล้วจึงมีภาวะทางจิตใจดีกว่าผู้ที่โสด หม้าย หรือหย่าร้าง จึงทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานได้ดีกว่า

5. ระดับการศึกษา นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนระดับสติปัญญาแล้วยังทำให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาด้อยกว่า การศึกษายังเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคม ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ

6. รายได้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นั้นหมายถึง การมีความรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับซึ่งเพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และมีความยุติธรรม

7. ยศ ระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผล

ต่อการปฏิบัติงาน

8. ภาระหนี้สิน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และยังเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540, หน้า 30-32) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง การที่ได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงาน อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม
3. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มี ชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งกันอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม

Werther (1982, pp. 67-68) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล
2. ปัจจัยด้านการจัดการ
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 221-224) กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน
2. การเลื่อนตำแหน่ง
3. การบังคับบัญชา
4. ลักษณะงาน
5. กลุ่มงาน
6. สภาพแวดล้อมการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

Maslow (1954, pp. 80-91) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐาน

รากฐาน 3 ข้อ คือ (1) บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเข้าได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ (2) ความต้องการของบุคคลจะถูก เรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ) และ (3) บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการ ระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงาน จะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจ ให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

Maslow (1954) ได้ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการทาง ลำดับต่ำสุดความต้องการเหล่านี้หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ องค์กรจะต้องให้ เงินเดือนอย่าง เพียงพอแก่บุคคลจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย)

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการนี้ เป็นความต้องการลำดับที่ 2 ซึ่งถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย จึงหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตราย ทาง ร่างกายและจิตใจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ในหลากหลายแนวทาง เช่น การให้ประกันชีวิต และสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎ และข้อบังคับที่ยุติธรรม และสมควรและการยอมให้มีสภาพแรงงาน เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะ เข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และให้เกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่ 4 ความต้องการเหล่านี้ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการ เคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น จะ เป็นความต้องการประเภทนี้ เช่น การประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ถือเป็นตัวอย่าง ของการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุ

ความ สมองของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการ ความสมองหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถ

จากข้างต้นพิจารณาได้ว่าทฤษฎีนี้ มีทัศนะว่าความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน พร้อมทั้งยืนยันว่าลำดับขั้นของ ความต้องการนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะจูงใจให้แต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน และไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนงานแต่กลับที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ ในหน่วยงานจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ กล่าวคือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ดังนั้น หากจำเป็นต้องจูงใจด้วยความต้องการในลำดับขั้นต่อไปจึงจะสามารถชักจูงให้เกิดพฤติกรรมได้

2. ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (1959, pp. 71-79) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่า ประสพการณ์ จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ และความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แบบนั้นเป็นไปในทางบวกและทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาถูกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน โดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักงาน ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของตนเอง นั้นมีบุคคลอื่นรับรู้ และได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่อพนักงานต้องมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความน่าสนใจและน่าทำ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกที่ตนเองมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเองและต่องาน
5. ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต คือ พนักงานต้องรู้สึกที่ตนเองมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่งาน รวมถึงต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลือกตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
 4. สถานะของอาชีพ อาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
 5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
 6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
 8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
 9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ทฤษฎีนี้ เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับ ปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) ซึ่ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การควรพิจารณา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน
- 3. ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland (McClelland's need achievement theory)**

McClelland (1969, pp. 205-258 อ้างถึงใน ชวนชื่น สัตตะพันธ์, 2553, หน้า 15) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งถือเป็นพลังความต้องการทางสังคม อำนาจ และความสำเร็จ โดยเสนอว่าลักษณะบุคคลที่ได้รับความสำเร็จใน การปฏิบัติงานจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบสูง ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหา

ให้ได้ไม่ยอมแพ้ปัญหา

2. สามารถวางเป้าหมายในระดับกลางได้ โดยคำนึงถึงความเสี่ยง

3. มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน (Feedback)

4. เป็นผู้ต้องการทำงานร่วมกับผู้มีความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร

นอกจากนี้แล้วยังค้นพบข้อที่น่าสนใจในเรื่องความต้องการของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการทำงานที่มีลักษณะ 3 ประการด้วยกัน ดังนี้ คือ (1) พนักงานต้องการที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเป็นส่วนเฉพาะของเขา เขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง (2) พนักงานต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี

4. ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (McGregor's theory X and theory Y)

McGregor (1960, pp. 33-48) ได้พัฒนา ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น และสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของ ทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ

1. โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน

2. เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และเห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

3. เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำและพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้าทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่น คือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดียังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุมบังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชา หรือไม่มีใครมาชี้นำสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชา ในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ ขยันหมั่นเพียรทั้งทางจิตใจและร่างกาย มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้ง บางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก
 2. การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุม และบังคับการให้โอกาสคนงาน ได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเองและยอมรับ ในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
 3. มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมเป็นคณะทำงานอยู่ แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณี ลงแขก” ในสมัยโบราณ
 4. มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่างจะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยส่วนรวม
 5. มนุษย์เกิดการเรียนรู้ จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคงความปลอดภัยอย่างเดียวน่าจะไม่ใช่ลักษณะ ที่แท้ จริงของเขา การกระทำนั้น ๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง
 6. บุคคลในองค์กรแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ในด้าน ความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์
- จะเห็นได้ว่า ทฤษฎี Y ของมนุษย์ในแง่ดีจากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเอง ของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้จักความสามารถของตนผู้บังคับบัญชา ควรมีความความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมาย ส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร
- จากที่กล่าวมาข้างต้นพิจารณาได้ว่า ทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McClelland ยังคงมุ่งเน้นในเรื่องของปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมเท่านั้น ทฤษฎีดังกล่าว ไม่ได้เน้นในเรื่องของกระบวนการแรงจูงใจหรือมองว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร สำหรับทฤษฎี ความคาดหวังของ Vroom ที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานที่ยึดถือเอาความคาดหวังเป็นตัวแปรพื้นฐานในการจูงใจ

5. ทฤษฎีความคาดหวังวูรัม (Vroom s expectancy thoery)

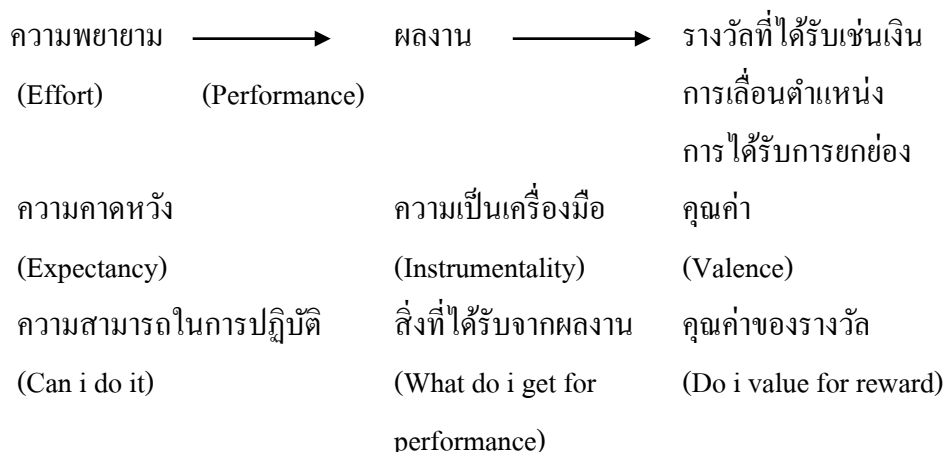
Vroom (1964 อ้างถึงใน วิเชียร วัฒนะศิริ, 2553 หน้า 27-28) ได้เสนอแนวคิดที่มุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมจะต้องมีเป้าหมายและความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องสามารถกำหนดและเข้าใจผลที่ต้องการจะบรรลุและโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว แนวความคิดนี้เสนอ รูปแบบการจูงใจ ดังนี้

$$\text{Motivation} = E \times V \times I \text{ (Expectancy Valence Instrumentality)}$$

ความคาดหวัง (E: Expectancy) คือ การรับรู้ของบุคคลถึงความน่าจะเป็น (ความเป็นไปได้) ที่ความพยายามจะนำไปสู่ผลงานความคาดหวังจะมีตั้งแต่ 0 จนถึง 1 เช่นเดียวกับความน่าจะเป็นคุณค่าของผลตอบแทน (V: Valence) คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น บุคคลมีความชอบและความต้องการที่จะบรรลุดังกล่าวมากน้อยเพียงไร เช่น บุคคลที่มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและเด่นในสังคม จะให้ความสำคัญกับชื่อตำแหน่งและการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งในเรื่องนี้จะมีทั้งคุณค่าทางบวกและทางลบ

การเป็นเครื่องมือ (I: Instrumentality) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ผลงานจะนำไปสู่ผลที่ต้องการ หรือความสัมพันธ์ระหว่างผลที่เกิดขึ้นและรางวัลซึ่งเป็นผลระดับที่ 1 และระดับที่ 2 (ผลระดับที่ 1 คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการพยายามในการทำงาน หรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ส่วนผลระดับที่ 2 คือ ผลที่เกิดจากผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้า การได้เลื่อนตำแหน่งหรือรางวัล เป็นต้น ซึ่งในทางสถิติ ค่าของ Instrumentality จะอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง + 1.0

แนวความคิดตามทฤษฎีความคาดหวังมีความเชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมาขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงไร หากมีมากความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ทั้งระดับที่ 1 และระดับที่ 2 มาก บุคคลก็จะมี ความพยายามในการปฏิบัติงานมาก (มีแรงจูงใจมาก) ซึ่งในเรื่องของความคาดหวังนี้ บุคคลจะมีความคาดหวังมากน้อยเพียงไร ความคาดหวังและความสามารถจะทำให้บุคคลพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงาน ผลงานจะถือเป็นผลลัพธ์ระดับที่ 1 ซึ่งจะเป็นเครื่องมือนำไปสู่การได้รับรางวัล อันเป็นผลระดับที่ 2 และผลระดับที่ 2 นี้จะขึ้นอยู่กับบุคคลว่าให้คุณค่ากับรางวัลมากน้อยเพียงไร หากบุคคลรับรู้ว่าร่วรางวัลมีคุณค่าก็จะนำไปสู่ความพยายาม และแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งรูปแบบของทฤษฎีความคาดหวังสามารถแสดงได้ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 ตัวแบบของทฤษฎีความคาดหวัง (Andrew, Szukagyi & Wallace, 1998, p. 124;
Joseph, Harold & Wehrich, 1998, p. 338)

จากทฤษฎีความคาดหวัง จะพบว่า แรงจูงใจมากหรือน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ทั้ง 3 ประการที่กล่าวมา คือ คุณค่าของรางวัลหรือผลที่ได้รับ การที่ผลงานเป็นเครื่องมือไปสู่รางวัล และความคาดหวัง การที่ความพยายามจะนำไปสู่ผลงานและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ประการในการนำไปสู่แรงจูงใจแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของตัวแปรในทฤษฎีความคาดหวัง (Andrew et al., 1998, p. 126)

สถานการณ์ที่	คุณค่าของ รางวัล	ผลงานนำไปสู่ รางวัล	ความคาดหวังหรือ ความพยายาม นำไปสู่ผลงาน	แรงจูงใจ
1	สูง	สูง	สูง	สูง
2	สูง	สูง	ต่ำ	ต่ำ
3	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
4	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
5	ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ
6	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ จะต้องมีความสูงทั้งหมดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมจึงจะสูงไปด้วย หากมีตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำแรงจูงใจจะอยู่ในระดับต่ำทันที เช่น รางวัลที่จะได้รับมีคุณค่าสูง และหากปฏิบัติงานสำเร็จผลงานก็จะนำไปสู่รางวัลสูง คือ มีการให้รางวัลตามผลงาน และผลงานที่จะได้รางวัลก็จะเข้าใจตรงกันว่าเป็นผลงานเช่นไร แต่ความคาดหวังหรือความพยายามที่จะก่อให้เกิดผลงานหรือความสามารถที่จะทำงานนั้น ได้ต่ำหรือไม่มีก็จะทำให้แรงจูงใจต่ำไปด้วย เมื่อบุคคลรู้ว่าไม่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้ก็ไม่อยากจะปฏิบัติแรงจูงใจก็จะต่ำไปด้วย

ในการจูงใจคนให้แสดงพฤติกรรมได้ออกมา จะต้องเข้าใจถึงความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อรางวัล โดยเฉพาะคุณค่าของรางวัลที่บุคคลได้รับว่าบุคคลให้คุณค่าแก่รางวัลเพียงใด ความคาดหวังและคุณค่าของรางวัลจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลพยายาม และการที่บุคคลจะพยายามหรือถูกจูงใจ (มีแรงจูงใจ) มากขึ้น ยังขึ้นอยู่กับ การรับรู้บทบาทของตนเองว่ามีบทบาทและความสามารถในการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ ประกอบกับบุคคลผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติแล้วจะนำไปสู่ผลงานที่เกิดขึ้นและรางวัลที่ต้องการ ดังนั้นรูปแบบการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังจะเป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ และแนวความคิดอื่น ๆ เข้ามาอธิบายพฤติกรรมของบุคคล การจะสามารถจูงใจคนได้จึงจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการ (รางวัล) ของบุคคลและคุณค่าของรางวัลแต่ละแบบที่มีต่อแต่ละบุคคล ความสามารถของบุคคล และการรับรู้บทบาทของบุคคลในองค์กร ตลอดจนจะต้องทำให้ทุกคนทราบว่า ความพยายามที่แต่ละบุคคลปฏิบัตินั้นจะนำไปสู่รางวัลที่พวกเขาต้องการ ทฤษฎีความคาดหวังจึงมีความสลับซับซ้อน และผู้ที่จะสามารถปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความรู้กว้างขวาง ซึ่งตามทฤษฎีความคาดหวังนี้ในทางปฏิบัติจะเกิดผลดีหากผู้บริหารปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารพยายามเพิ่มความพยายามของลูกน้องให้บรรลุผลที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วม
2. การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจน และสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์กร
3. ความต้องการของคนในองค์กรจะมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกัน ในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลแต่ละบุคคล โดยจับคู่ความต้องการของพนักงานกับรางวัลขององค์กรให้ดี

แนวความคิดด้านความคาดหวังนี้จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กรได้ และสามารถนำมาประยุกต์เพื่อปรับพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคนได้โดยอาศัยหลักดังกล่าว

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว



ภาพที่ 3 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

1. ประวัติกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลงในปี พ.ศ. 2488 กลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ก็ต้องเผชิญหน้ากับภัยคุกคาม จากฝ่ายคอมมิวนิสต์ที่พยายามจะแพร่ขยายอิทธิพลให้ครอบคลุมภูมิภาคแถบนี้ ปัญหาความขัดแย้งการต่อสู้กันด้วยกำลังอาวุธจึงปรากฏขึ้นอย่างกว้างขวาง

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบขณะนั้น ทำให้รัฐบาลไทยมีความตระหนักว่าประเทศไทยจำเป็นต้องหามาตรการในการป้องกัน และรักษาสถานการณ์บริเวณแนวชายแดน เพื่อป้องกันมิให้นำกำลังทหารไปวางไว้ในระยะ 25 กิโลเมตร จากแนวแบ่งเขตชายแดนไทย-ลาว และกัมพูชา และหากจะพิจารณาใช้กำลังตำรวจภูธรเข้าปฏิบัติการก็ดังกล่าว ตำรวจภูธรก็มีการทำหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนจนไม่มีกำลังเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริเวณแนวชายแดนได้ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ได้กำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2494 โดยมีสำนักงานแห่งแรกตั้งอยู่ที่ ถนนเศรษฐศิริ กรุงเทพฯ ภายใต้ชื่อหน่วยงาน

ว่า “กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 1”

ปี พ.ศ. 2500 มีสถานการณ์ภายในประเทศเป็นผลให้ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเปลี่ยนชื่อเป็น “ตำรวจภูธรชายแดน” (ภ.ชต.) ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจภูธร

ปี พ.ศ. 2503 กรมตำรวจ แบ่งพื้นที่การบังคับบัญชาของหน่วย บช.ภ. และ ภ.ชต. เพื่อให้สอดคล้องกับเขตการบังคับบัญชา จึงเป็นผลให้ กก.ตชด.เขต 1 เปลี่ยนชื่อเป็น “กก.ตชด.เขต 2” และได้ย้ายที่ตั้งหน่วยมาประจำที่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้สำนักงานอาคารกองร้อย อส.อ.อรัญประเทศ เป็นอาคารที่ทำการแห่งแรก โดยมี พ.ต.อ.อุดม รักษ์พลเดช เป็น ผกก.ตชด. เขต 2 ท่านแรก

ปี พ.ศ. 2509 ได้ดำเนินการขออนุมัติย้ายสำนักงาน จากกองร้อย อส.อำเภออรัญประเทศ ไปตั้งที่บริเวณหลัก กม.ที่ 4-5 ของถนนชนวิถี เลขที่ 204 หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว บนที่ราชพัสดุ เนื้อที่รวม 1,965 ไร่

ปี พ.ศ. 2510 ได้รับงบประมาณจากกรมตำรวจมาดำเนินการก่อสร้างอาคารที่ทำการแห่งใหม่แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2510 โดยมี พ.ต.ท.อรัญ สมบูรณ์สุข เป็น ผกก.ตชด.เขต 2

ปี พ.ศ. 2511 สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาเสด็จพระราชดำเนินมาประกอบพิธีเปิดอาคารที่ทำการ “กก.ชต.เขต 2” เมื่อวันที่ 1 พ.ย. 2511

ปี พ.ศ. 2515 มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 130 ลงวันที่ 22 เม.ย. 2515 จัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.) เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ มีผลให้ กก.ชต.เขต 2 เปลี่ยนชื่อเป็น “กก.ตชด.เขต 2”

ปี พ.ศ. 2526 พ.ต.อ.ทองอุณห์ เจริญสม ผกก.ตชด.เขต 2 ได้ขออนุมัติย้ายที่ทำการของหน่วยไปตั้งที่ บ้านทุ่งนางาม (หัวหนอง) อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ได้รับพระราชทานนามหน่วยว่า “ค่ายเจ้าพระยาบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)”

พระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า เสด็จพระราชดำเนินมาทรงประกอบพิธีเปิดชื่อค่ายและเปิดอนุสาวรีย์เจ้าพระยาบดินทรเดชา ในวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2527

ปี พ.ศ. 2529 ได้มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ ได้มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2529 แบ่งส่วนราชการในสังกัด บช.ตชด. เป็นผลให้ กก.ตชด.เขต 2 หดสภาพไป และเกิดหน่วยงานขึ้นใหม่ 2 หน่วย ตั้งแต่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2529 ดังนี้

1. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 ตั้งอยู่ที่ค่ายเจ้าพระยาบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี (กก.ตชด.เขต 2 เดิม)

2. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ตั้งอยู่ที่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี (ปัจจุบัน จังหวัดสระแก้ว) ซึ่งเป็นที่ตั้งเดิมของ กก.ตชด. เขต 2 ก่อนย้ายไปตั้งที่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

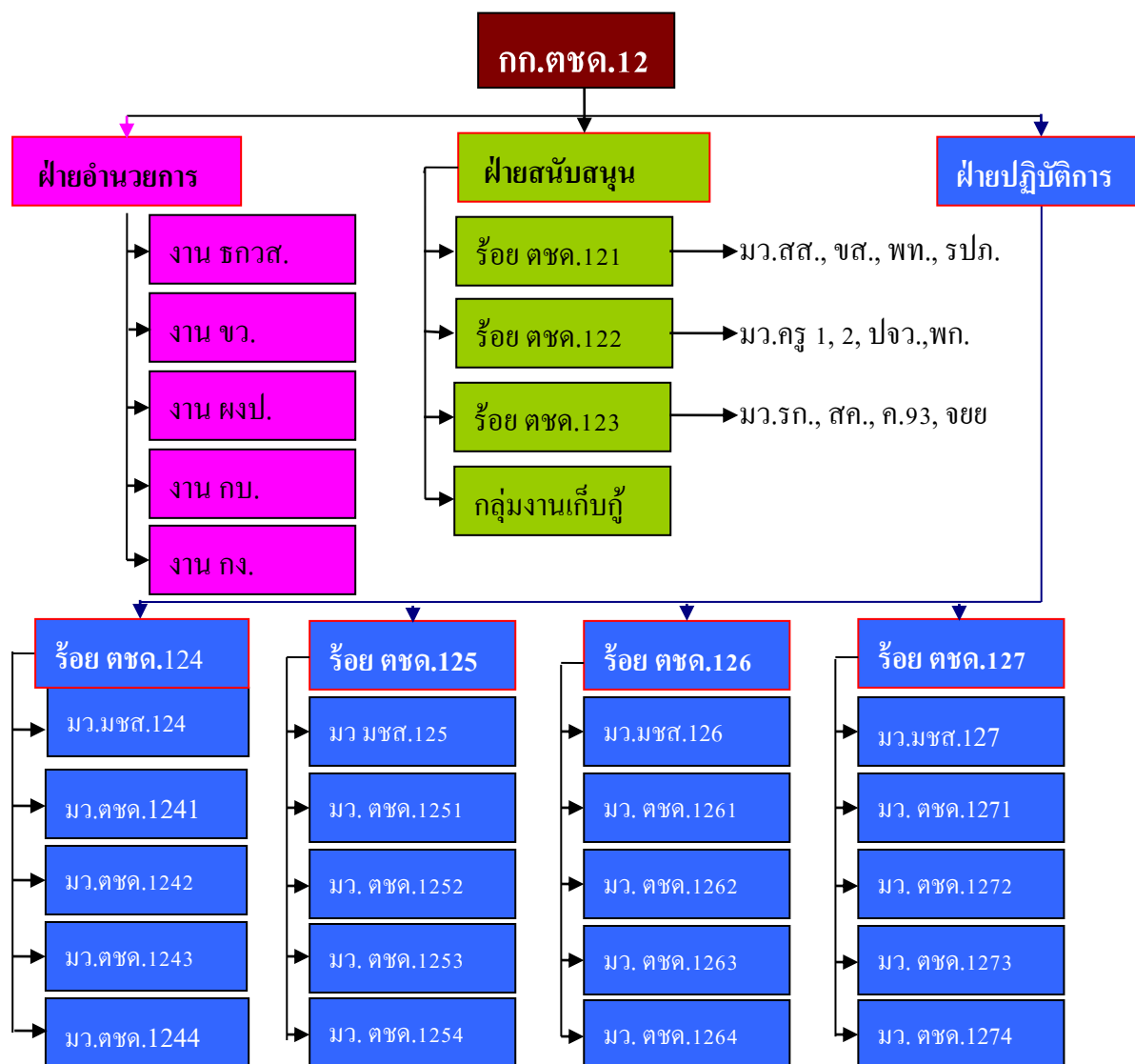
ปี พ.ศ. 2533 ได้รับพระราชทานชื่อหน่วยว่า “ค่ายเจ้าพระยาราชสุภาวดี (สิงห์ สิงหเสนี)” และได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินมาเป็นองค์ประธานประกอบพิธีเปิดป้ายชื่อค่าย และอนุสาวรีย์ เจ้าพระยาราชสุภาวดี เมื่อวันที่ 11 ส.ค. 2533

2. พื้นที่รับผิดชอบ

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ได้รับแบ่งมอบพื้นที่จำนวนทั้งสิ้น 8 จังหวัด ดังนี้

- 2.1 จังหวัดชายแดนด้านราชอาณาจักรกัมพูชา 1 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว
- 2.2 จังหวัดติดชายฝั่งทะเลด้านอ่าวไทย จำนวน 1 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2.3 จังหวัดในพื้นที่ตอนใน จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี
จังหวัดนครนายก จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. โครงสร้างการบังคับบัญชา



ภาพที่ 4 โครงสร้างการบังคับบัญชา กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 (งานธุรการกำลังพลวินัยและสวัสดิการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12, 2558 ก)

ฝ่ายอำนวยการ

งาน ฐกวส.	หมายถึง งานธุรการกำลังพลวินัยและสวัสดิการ
งาน ขว.	หมายถึง งานการข่าว
งาน ผงป.	หมายถึง งานแผนงานและงบประมาณ
งาน กบ.	หมายถึง งานส่งกำลังบำรุง

งาน กง.	หมายถึง งานการเงิน
ฝ่ายสนับสนุน	
ร้อย ตชด.121	หมายถึง กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 121
ร้อย ตชด.122	หมายถึง กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 122
ร้อย ตชด.123	หมายถึง กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 123
กลุ่มงานเก็บกู้	หมายถึง กลุ่มงานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด
ฝ่ายปฏิบัติการ	
มว.สศ.	หมายถึง หมวดสื่อสาร
มว.ขส.	หมายถึง หมวดขนส่ง
มว.พท.	หมายถึง หมวดแพทย์
มว.รปภ.	หมายถึง หมวดรักษาความปลอดภัย
มว.ครู	หมายถึง หมวดครู
มว.ปจว.	หมายถึง หมวดปฏิบัติการด้านจิตวิทยา
มว.พก.	หมายถึง หมวดพัฒนาการ
มว.รก.	หมายถึง หมวดรถเกาะ
มว.สค.	หมายถึง หมวดสุนัขสงคราม
มว.ค.93	หมายถึง หมวดเครื่องกระสุน
มว.จยย.	หมายถึง หมวดจักรยานยนต์
ร้อย ตชด.124	หมายถึง กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 124
มว.มขส.124	หมายถึง หมวดมวลชนสัมพันธ์ 124
มว.ตชด.1241-1244	หมายถึง หมวดร้อย ตชด.1241-1244
ร้อย ตชด.125	หมายถึง กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 125
มว.มขส.125	หมายถึง หมวดมวลชนสัมพันธ์ 125
มว.ตชด.1251-1254	หมายถึง หมวดร้อย ตชด.1251-1254
ร้อย ตชด.126	หมายถึง กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126
มว.มขส.126	หมายถึง หมวดมวลชนสัมพันธ์ 126
มว.ตชด.1261-1264	หมายถึง หมวดร้อย ตชด.1261-1264
ร้อย ตชด.127	หมายถึง กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 127
มว.มขส.127	หมายถึง หมวดมวลชนสัมพันธ์ 127
มว.ตชด.1271-1274	หมายถึง หมวดร้อย ตชด.1271-1274

ภายใต้โครงสร้างการบังคับบัญชา กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีการแบ่งงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

ฝ่ายอำนวยการ

1. งานธุรการกำลังพลวินัย และสวัสดิการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการกำลังพล และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจในสังกัด ได้แก่ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตำรวจทั้งข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ให้บรรจุจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ การลา ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติประจำ ระเบียบการปฏิบัติเมื่อมีข้าราชการประจำเสียชีวิต การขอรับบำเหน็จบำนาญ และอื่น ๆ

2. งานการข่าว มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเป็นฝ่ายอำนวยการด้านการข่าว การผลิตข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และแผนที่ปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัด

3. งานแผนงานและงบประมาณ ถือเป็นฝ่ายอำนวยการกับการจัดการยุทธการฝึก ศึกษาอบรมของข้าราชการตำรวจในสังกัดปฏิบัติงานในด้านการอำนวยการ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานหน่วยในสังกัดให้ปฏิบัติงานตามแผนงาน และนโยบายของกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ด้วยการสนับสนุนตลอดถึงการอำนวยความสะดวกและประสานการปฏิบัติให้หน่วยงานในสังกัด ได้ปฏิบัติให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีความคล่องตัว รวดเร็ว สมความมุ่งหมายของหน่วยเหนือ

4. งานส่งกำลังบำรุง เป็นลักษณะงานอย่างหนึ่งที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติของหน่วยเพื่อ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เป็นลักษณะของการสนับสนุนการปฏิบัติที่เอื้ออำนวยให้แผน/คำสั่งปฏิบัติการสามารถปฏิบัติได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

5. งานการเงิน มีหน้าที่ในการรับผิดชอบด้านการเงินของ กก.ตชด.12 มีภารกิจ ในการเบิกจ่ายเงินให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด กก.ตชด.12 ตรวจสอบการเงินการบัญชีตาม กองร้อย, มว.ตชด.ม ชฝต. ที่ขึ้นตรงต่อ กก.ตชด.12 กำหนดมาตรการ การเงินการบัญชีให้รัดกุม ป้องกัน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และตรวจสอบเรื่องราวที่มีการทุจริตเกี่ยวกับการเงินเพื่อนำเสนอ ผู้บังคับบัญชา พัฒนาให้เจ้าหน้าที่การเงินการบัญชี ระดับ กก.๑, กองร้อย, มว.ตชด. และชุด ชฝต. ให้มีความรู้ความสามารถด้วยการศึกษาอบรม ทบทวนหลักสูตรการเงินการบัญชีอยู่เสมอ และทำหน้าที่ในการประสานการปฏิบัติ งานการเงินการบัญชีกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานด้านการเงินให้ทันต่อสภาพปัจจุบัน

ฝ่ายสนับสนุน

1. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 121 (สนับสนุน) มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวก และเป็นกองร้อยสนับสนุนในการปฏิบัติการกิจของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 นอกจากนี้ยังต้องปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสังกัดให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนคำสั่ง โดยเคร่งครัด ซึ่งงานในหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการสื่อสาร ขนส่ง พยาบาล และการรักษาความปลอดภัย
2. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 122 (กิจการพิเศษ) มีการจัดแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนผู้บังคับบัญชาควบคุมและอำนวยความสะดวก และส่วนงานปฏิบัติและให้การสนับสนุนภารกิจ
3. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 123 (สนับสนุนการรบ) มีหน้าที่ให้การสนับสนุนทางด้านการรบ และภารกิจต่าง ๆ ให้กับกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และหน่วยขึ้นตรง พร้อมทั้งหน่วยใกล้เคียงเมื่อมีการร้องขอ ตามคำสั่ง กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
4. กลุ่มงานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด มีหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบ เก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด แผนงาน ถวายความปลอดภัย แผนงานป้องกันและปราบปรามการลักลอบค้าอาวุธปืนเถื่อน

ฝ่ายปฏิบัติการ

1. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 124-127 (ปฏิบัติการ) มีหน้าที่ตั้งจุดตรวจลาดตระเวนตามแนวชายแดนเพื่อป้องกันประเทศ

อัตรากำลังพล

ชั้นสัญญาบัตร	จำนวน 103 นาย
นายตำรวจสัญญาบัตร อายุ 53 ปี	จำนวน 118 นาย
ชั้นประทวน	จำนวน 638 นาย
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 859 นาย

4. หน้าที่และบทบาทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในพื้นที่บริเวณชายแดนของจังหวัดสระแก้ว ในพื้นที่รับผิดชอบให้เกิดความมั่นคงสูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชนมีความมั่งคั่ง กำลังพลมีความเชื่อมั่น และภูมิใจในศักดิ์ศรี เกียรติภูมิของ ทชด. ตลอดจนตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นกำลังพลที่มีความสำคัญในการปฏิบัติการกิจเป็นอย่างมาก จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ว่าข้าราชการตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ถวายความปลอดภัย แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระราชวงศ์ทุกพระองค์รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือพื้นที่การปกครอง บริการสังคม ตลอดจนรักษากฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย อาทิเช่น

1. ดำเนินนโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง
2. ให้คำแนะนำ รักษาความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยวตามชายแดน
3. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่ประชาชน เด็ก และเยาวชนในพื้นที่รับผิดชอบ
4. ออกสืบสวนหาข่าวปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเป็นการกระทำความผิด

ตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ

5. อำนาจความยุติธรรมให้แก่ประชาชน
 6. รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงของชาติตามแนวชายแดน
 7. สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบ
- 5. สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน**

ตามระเบียบปฏิบัติประจำ พ.ศ. 2552 ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 (2558 ข, หน้า 41-45) ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด 7 ด้าน ดังนี้

1. สิทธิต่าง ๆ ในกรณีข้าราชการตำรวจในสังกัดถึงแก่กรรมและบาดเจ็บ ทั้งการเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่และเสียชีวิตธรรมดา การบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่และบาดเจ็บธรรมดา
2. สวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภค โดยมีการจัดสวัสดิการร้านค้าเครื่องอุปโภค บริโภค มาจำหน่ายให้กับครอบครัวข้าราชการตำรวจ จัดร้านค้าสวัสดิการร้านอาหาร ดำเนินการ โครงการจัดหาอาวุธปืน ดำเนินโครงการจัดหา จักรยานยนต์ และโครงการต่าง ๆ
3. ทุนการศึกษา มีการดำเนินการขอทุนการศึกษาให้กับบุตรข้าราชการตำรวจประจำปี การศึกษาเช่น ทุนสมาคมแม่บ้านตำรวจ ทุนมูลนิธิ สมาคม บุคคลต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุน เช่น ทุนมูลนิธิ มส.ตชด.สว. ทุนสมาคมศิษย์เก่าเซนต์การเบรียล เป็นต้น
4. การจัดการกองทุนมูลนิธิต่าง ๆ เช่น มูลนิธิเจ้าพระยาสุภาวดี (สิงห์ สิงหเสนี) กองทุนเจ้าพระยาราชสุภาวดี (สิงห์ สิงหเสนี) กองทุนท่านหญิงศิริมาบังอร-สถาพร เจริญสุวรรณ เป็นต้น โดยฝ่ายสวัสดิการจะจัดการขอเงินมูลนิธิสงเคราะห์ และเงินอื่น ๆ ให้แก่ ครอบครัวหรือตำรวจที่บาดเจ็บและเสียชีวิต

5. การดำเนินการเกี่ยวกับสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ ตรี. ทั้งประเภทสามัญและประเภทสมทบ

6. การจัดสวัสดิการเงินกู้ มีการดำเนินการเงินกู้กองกลางอุดหนุน ตรี. เงินกู้ สช.ประจำทุกเดือน และเงินกู้ฉุกเฉินให้กับข้าราชการตำรวจได้กู้เงิน

7. การจัดสวัสดิการบ้านพัก มีการดำเนินการขออนุมัติเข้าพักบ้านพักสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อความสะดวกในการอยู่อาศัย

ในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ จะมีหมวดงานสวัสดิการ รับผิดชอบดูแล ดังนี้

1. จัดผลประโยชน์ รายได้ทางหนึ่งทางใดเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนแก่ส่วนรวม
2. จัดการเกี่ยวกับสวัสดิการสงเคราะห์ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์ร้านค้า
3. ทำการช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ในกรณีรับด่วน และทำหน้าที่ในการบริหาร

เป็นส่วนรวม

4. จัดการเรื่องหนี้สิน ร้องเรียนของข้าราชการตำรวจในสังกัด

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬาภายในหน่วย

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเพลิงศพ และเครื่องมาศพข้าราชการตำรวจ ซึ่งเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

7. จัดการสงเคราะห์ครอบครัวตำรวจที่เสียชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งมีความเดือดร้อนโดยจัดหางาน ให้ทำตามความเหมาะสมแก่สภาพ

8. จัดการอุปการะช่วยเหลือ ข้าราชการตำรวจผ่านศึกและครอบครัว

9. จัดการอุปการะช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่ประสบกับภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุ

10. ดำเนินการในเรื่องเยี่ยมเยียนตำรวจ ซึ่งเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

11. จัดการขอเงินมูลนิธิสงเคราะห์ และเงินอื่น ๆ ให้แก่ครอบครัวหรือตำรวจที่บาดเจ็บและเสียชีวิต

12. ทำหนังสือโต้ตอบ และบริการเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ต่าง ๆ

13. จัดการเกี่ยวกับฌาปนกิจศพของข้าราชการตำรวจที่ถึงแก่กรรม รวมทั้งการเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

14. ดำเนินการขอเงินชดเชย, ทดแทนและค่าเลี้ยงดู กอ.รมน. กรณีได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเกิดจากการปราบปรามผู้ก่อการร้าย

15. ดำเนินการให้ตำรวจในสังกัดได้สมัครเป็นสมาชิกฌาปนกิจของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งเงินบำรุงฌาปนกิจ ขอเงินฌาปนกิจให้กับทายาทข้าราชการตำรวจเสียชีวิต

16. จัดการเกี่ยวกับการแจ้งข่าวการเสียชีวิตของตำรวจในสังกัด และดำเนินการเกี่ยวกับพิธีต่าง ๆ
17. รวบรวมอัฐของข้าราชการตำรวจในสังกัดที่เสียชีวิตในหน้าที่ราชการ เพื่อนำไปประกอบพิธีพระราชทานเพลิงศพ
18. ขอรับการสงเคราะห์จาก อผศ. ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด
19. ดำเนินการแจกจ่ายของพระราชทาน ของขวัญให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด
20. ดำเนินการเกี่ยวกับการกุศลต่าง ๆ
21. ดำเนินการขอทุนการศึกษาของบุตรข้าราชการตำรวจในสังกัด
22. จัดการเพิ่มพูนศีลธรรมมารยาทให้แก่ข้าราชการตำรวจในสำนักงานโดย
อนุศาสนาจารย์
23. ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ มีพลานามัยแข็งแรง
24. ดำเนินการนักขัตฤกษ์ และงานพิธีต่าง ๆ
25. ขออนุญาตมีหรือใช้อาวุธปืน
26. ดำเนินการเผยแพร่ และประกาศเกี่ยวกับงานพิธีให้กับข้าราชการตำรวจ
27. ดำเนินการแจ้งทายาทของข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
28. ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีความสามัคคีมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
29. ส่งเสริมนักกีฬาดีเด่นเข้าร่วมการแข่งขันกับหน่วยงานทั่ว ๆ ไป
30. จัดให้มีงานรื่นเริงในวันเทศกาลต่าง ๆ และวันสำคัญของตำรวจ
31. จัดหาภาพยนตร์หรือดนตรีมาให้ความบันเทิงแก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวได้
ชมในเทศกาลต่าง ๆ ที่พิจารณาเห็นสมควร
32. ดำเนินการเกี่ยวกับพิธีทางศาสนา
33. ดำเนินการเกี่ยวกับการกุศลและสาธารณประโยชน์
34. ดำเนินการเกี่ยวกับ การพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือ จากดอกเบี้ยเงินพระราชทานให้กับ
ข้าราชการตำรวจและทายาท
35. ควบคุมทะเบียนบ้านพักของทางราชการข้าราชการตำรวจ
36. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้ข้าราชการตำรวจ เข้าพักอาศัยในอาคารบ้านพักของ
ทางราชการ

6. ยุทธศาสตร์และโครงการ ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำขวัญของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

“เสียสละ อดทน ดำรงตนอย่างมีเกียรติ”

เสียสละ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งเห็นความทุกข์ของผู้อื่นมากกว่าตนเป็นสำคัญ ดังที่ปรากฏในอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน “ความผาสุกของประชาชน อยู่เหนือชีวิตและความเหนื่อยยากของตำรวจตระเวนชายแดน”

อดทน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ยากลำบากอย่างไม่ท้อถอย ความมีวินัย และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ดำรงตนอย่างมีเกียรติ หมายถึง การปฏิบัติอย่างเรียบง่าย ประหยัด ขยันหมั่นเพียร มีคุณธรรม และปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต จนเป็นที่ยอมรับของสังคมและประชาชนอย่างแท้จริง ดังที่ปรากฏในอุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน “ตำรวจตระเวนชายแดนจะต้องมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด ขยันหมั่นเพียร มีคุณธรรม รับใช้ประชาชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และสามารถพึ่งตนเองได้”

วิสัยทัศน์

“กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่บริเวณชายแดนของจังหวัดสระแก้วในพื้นที่รับผิดชอบให้เกิดความมั่นคงสูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชนมีความมั่งคั่ง กำลังพลมีความเชื่อมั่น และภูมิใจในศักดิ์ศรีเกียรติภูมิของ ตชด. สามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา”

ภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดน

เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ป้องกัน และรักษาสถานการณ์ชายแดนในยามปกติ ที่สามารถใช้กำลังทางการรบอย่างหน่วยทหารขนาดเล็ก รักษากฎหมายในหน้าที่ของตำรวจและพัฒนาให้ความช่วยเหลือประชาชน เพื่อเสริมความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน หรือพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง

พันธกิจ

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และ พระราชอาคันตุกะและถวายความปลอดภัยด้านอัคคีภัยในเขตพระราชฐาน และที่ประทับอย่างมีประสิทธิภาพและสมพระเกียรติ

2. ฝ้า์ตรวจชายแดน รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ชุมชนในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง
3. พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ
4. สนองงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจของหน่วย
6. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านชายแดน เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

7. พัฒนาองค์กรภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับความสามารถในการปฏิบัติการหลักเพื่อตอบสนองนโยบาย
รัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานตำรวจตระเวนชายแดนให้โปร่งใสมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเข้มแข็งทางการบริหาร

เป้าประสงค์

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ได้กำหนดเป้าประสงค์ตามกรอบการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานรวม 4 ด้าน หรือ 4 มิติ (Balance scorecard) จำนวน 15 เป้าประสงค์ ดังนี้

ก. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

1. ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ความเชื่อมั่นของประชาชน หน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน

3. การบริหาร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข. ด้านคุณภาพการให้บริการ

4. ชุมชนชายแดน สันติสุข มั่นคง ปลอดภัย ผลประโยชน์ของชาติในบริเวณชายแดน ได้รับการดูแลรักษา และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
5. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน
6. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของตำรวจตระเวนชายแดน

ค. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

7. ประสิทธิภาพด้านการข่าวที่ได้รับจากแหล่งข่าวเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจ

8. ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่บริเวณชายแดน และสามารถพึ่งตนเองได้

9. การปฏิบัติงานการปฏิบัติราชการรวดเร็ว โปร่งใส มีมาตรฐาน

10. ระบบบริหารงานมีประสิทธิภาพ

ง. ด้านการพัฒนาองค์กร

11. เทคโนโลยีทันสมัยและเสริมศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ

12. ประชาสัมพันธ์หน่วยและผลงานของหน่วย

13. มีครุภัณฑ์อาวุธยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีมาตรฐานทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

14. บุคลากรมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

15. มีกฎ ระเบียบและกฎหมายที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 14 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 18 กลยุทธ์ 56 โครงการ/ กิจกรรม ทั้งนี้มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ดังนี้

1. โครงการถวายความปลอดภัยสถาบันพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
2. โครงการจิตสำนึกต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
3. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

4. โครงการพัฒนาระบบเฝ้าตรวจชายแดนให้มีประสิทธิภาพ

5. โครงการจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน

6. โครงการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่บริเวณชายแดน

7. โครงการสนับสนุนและพัฒนาครุตำรวจ D.A.R.E.

8. โครงการจัดทำยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

9. โครงการสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ชายแดนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานตำรวจตระเวนชายแดนให้โปร่งใสมีมาตรฐาน

ประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 10 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 21 กลยุทธ์ 30 โครงการ
 ทั้งนี้ มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ
 ดำรงชั้นประทวน ดังนี้

1. โครงการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยเจเรตำรวจ
2. โครงการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
3. โครงการสร้างภาพลักษณ์ตำรวจตระเวนชายแดน
4. โครงการฝึกอบรมวินัยให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด
5. โครงการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการบริการจากหน่วยงาน

อิสระภายนอก

6. โครงการตรวจสอบภายใน
7. โครงการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตาม

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเข้มแข็งทางการบริหาร

ประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 10 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 11 กลยุทธ์ 52 โครงการ
 ทั้งนี้ มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ
 ดำรงชั้นประทวน ดังนี้

1. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 1 ปี ของหน่วยในสังกัดเพื่อรับการตรวจ
2. โครงการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
3. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง
4. โครงการพัฒนาระบบงานฝ่ายอำนวยการให้มีความเข้มแข็ง
5. โครงการ Big cleaning day
6. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
7. โครงการบริหารความเสี่ยง
8. โครงการควบคุมภายใน
9. โครงการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีภายในหน่วยงาน

นอกจากนี้ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัด
 สระแก้ว ได้จัดทำโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการดำรงชั้นประทวน
 ที่ดำเนินการเป็นปกติประจำวัน ประกอบด้วย

1. โครงการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามแผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว
2. การฝึกประจำสัปดาห์เพื่อควบคุมความประพฤติตามนโยบายตำรวจแห่งชาติ

3. โครงการออกกำลังกาย ณ ที่ตั้งหน่วย
 4. โครงการ 5 ส
 5. โครงการตรวจสุขภาพทางกายของข้าราชการตำรวจประจำปี
 6. โครงการจัดระเบียบสถานพยาบาลและระบบส่งกลับสายแพทย์ให้มีประสิทธิภาพ
 - 6.1 โครงการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีในหน่วยงาน
 - 6.2 โครงการจัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอ
 - 6.3 โครงการดูแลสิทธิกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงอันตรายและภารกิจที่ได้รับมอบหมายกรณีพิเศษโดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เขาพระวิหาร รวมทั้งดูแลสวัสดิการในครอบครัว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
 - 6.4 โครงการจัดกรับ-ส่งข้าราชการตำรวจและครอบครัว
 - 6.5 โครงการจัดระบบเบิกยืมเงินทดรองราชการที่รวดเร็ว
 - 6.6 โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวประกอบอาชีพเสริม
 - 6.7 โครงการอาหารกลางวันให้แก่ข้าราชการตำรวจ
 - 6.8 โครงการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการในหน่วย
 - 6.9 โครงการจัดระบบดูแลผู้เกษียณอายุราชการ
 - 6.10 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน
- เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” ผู้ศึกษาขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรภาค 2 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธรภาค 2 และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ลักษณะด้านองค์กร เกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบบริหาร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 2 โดยการศึกษาใช้การวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากร ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 197 นาย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 นาย เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาลายละเอียด

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ไค-สแควร์ วัดความเข้มความสัมพันธ์ด้วย Cramer's V ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีคะแนน เฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนชั้นยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบ การบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวัดความเข้ม ของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การด้านการจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

จิตติวัฒน์ ยะชัยมา (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวณพลุ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวณพลุ กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวณพลุ กรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (4) ศึกษาคุณภาพชีวิต ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้า เมือง สวณพลุ กรุงเทพมหานคร (5) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวณพลุ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวณพลุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดประเมินค่ามีความเชื่อมั่นคุณภาพ โดยรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.9062 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ค่า Z-test, F-test และการเปรียบเทียบ LSD ผลการวิจัย พบว่า (1) ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวณพลุ กรุงเทพมหานคร มีระดับต่อคุณภาพชีวิต

ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.70$) (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.82$) (3) คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.515 (4) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง แต่ปัจจัยด้านอายุ และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ปัจจัยด้าน อายุและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจให้ดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงใน ด้านความพอประมาณ และการสร้างภูมิคุ้มกัน ให้กับตนเองและครอบครัวเพื่อนำความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และควรมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรให้ข้าราชการตำรวจเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะ ด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในงาน ค่าตอบแทน และด้านการตอบสนองสังคม

งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการระดับ 5-7 ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบทางสถิติ t-test และการเปรียบเทียบความสัมพันธ์โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เชฟเฟ (Scheffe's test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัย อยู่ในระดับดีมากและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับดีปานกลาง โดยมีทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ภาพในองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปรับปรุงบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานต่อวันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจไทย มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 (2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้าง ขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทยในเชิงทฤษฎีกับข้อมูล เชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 386 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.883 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (2) การบูรณาการ ด้านสังคม (3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (4) ประชาธิปไตยในองค์การ (5) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (6) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืน คือ แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 เชิงยืนยันลำดับที่สอง มีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

พัฒน์ดี ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สำนักงานตำรวจนครบาล (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สำนักงาน ตำรวจนครบาล โดยจำแนกตามลักษณะบุคคล (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สำนักงานตำรวจนครบาล ให้ดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สำนักงานตำรวจ นครบาล 1 ทั้งหมด 9 กองกำกับการ จำนวน 154 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ด้วยวิธีแอลเอสดี ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (2) ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มีเพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยเห็นควรให้หน่วยงานพิจารณาปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ธีรภาส ยั่งยืน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 126 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ ชั้นยศ เงินเดือน และภาระหนี้สินของข้าราชการตำรวจ สามารถจำแนกความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน จำนวนทั้งสิ้น 215 นาย แบ่งเป็นระดับชั้นสัญญาบัตร 40 นาย ระดับชั้นประทวน 175 ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการศึกษาโดยแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.8974 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามทั้งหมด มาให้คะแนนลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลจากคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (1) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์อัตราส่วนของข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม (2) สถิติ (มีว), (เคลต้า) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศ สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 56 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8476 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการศึกษา พบว่า (1) ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุชั้น ระยะเวลาในการรับราชการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 112 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อันดับแรก คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสมดุลแห่งชีวิต อยู่ในระดับน้อยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับน้อย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีช่วงอายุ ชั้นยศระยะเวลาในการรับราชการ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 วัตถุประสงค์

ในการศึกษาครั้งนี้คือการศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quality research) ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ยศ ดาบตำรวจ จำสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก สิบตำรวจโท สิบตำรวจตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 200 นาย วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านที่อยู่ระดับ ปานกลาง คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัดที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาได้ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชื่อผู้วิจัย	ปีที่พิมพ์	ตัวแปรอิสระ							
		เพศ	อายุ	อายุราชการ สังกัด	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	รายได้ต่อ เดือน	ระดับ ชั้นยศ	ภาวะ หนี้สิน
สรินยา จรุงพัฒนา นนท์	2548	-	-	√	-	-	-	√	-
ฐิติวัฒน์ ยะชัยมา	2550	-	√	-	-	-	√	-	-
งามจิต แด่สุวรรณ	2550	-	-	-	-	√	-	-	-
ศิริพร ลือวิภาสกุล	2553	-	-	-	-	-	-	-	-
พัสนันต์ ปานเทศ	2553	-	-	-	-	-	-	-	-
ธีรภาส ช่างอิน	2554	-	-	-	-	-	√	√	√
ประเสริฐ สาธารราษฎร์	2555	-	√	√	√	√	√	√	-
ทรงศักดิ์ ทองพันธ์	2555	√	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ปีที่พิมพ์	ตัวแปรอิสระ							
		เพศ	อายุ	อายุราชการ สังกัด	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	รายได้ต่อ เดือน	ระดับ ชั้นยศ	ภาวะ หนี้สิน
ทศพล คำแก้ว	2555	-	-	-	-	-	-	-	-
ภณิดา กบรัตน์	2556	√	√	√	-	√	√	√	-

หมายเหตุ: √ = มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิธีการที่ใช้ศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การกำหนดเกณฑ์การแปลผล

วิธีการที่ใช้ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน ประกอบด้วยกรอบแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส

จังหวัดสระแก้ว เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 638 คน (ข้อมูลจากงานธุรการกำลังพลวินัย และสวัสดิการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2559) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 240 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้ระดับชั้นยศเป็นชั้นภูมิ (Strata) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ระดับชั้นยศ (งานธุรการกำลังพลวินัย และสวัสดิการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ข้อมูล ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559)

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก	218	82
จ่าสิบตำรวจ	51	19
ดาบตำรวจ	369	139
รวม	638	240

เมื่อได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับชั้นยศแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้บัญชีรายชื่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามระดับชั้นยศ จากงานธุรการกำลังพลวินัยและสวัสดิการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เป็นกรอบในการสุ่ม (Sampling frame) ในลำดับถัดไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบ สอบถามซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบ Likert's scale เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อำเภออรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (7) ด้านจังหวัดชีวิต และ (8) ด้านประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ประเภทคำตอบ		ค่าคะแนน	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ดำเนินสร้างและตรวจสอบคุณภาพโดยมีกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. เมื่อกำหนดชื่อเรื่อง คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัยได้แล้ว (พิจารณาในบทที่ 1) ผู้ศึกษาดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อมูล

พื้นฐานและบริบทในพื้นที่ กองกำกับการตำรวจระเวณชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptualization)

2. ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยทำการแปลงแนวคิด ทฤษฎี ที่มีความเป็นนามธรรมให้กลายเป็นประเด็นศึกษา ข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามตามลำดับ ที่มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (Operationalization) ผลลัพธ์สุดท้ายที่ได้คือ แบบสอบถาม และนิยามศัพท์เฉพาะ

3. เมื่อได้แบบสอบถาม และนิยามศัพท์เฉพาะแล้วผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยในเบื้องต้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบกระบวนการสร้างกรอบแนวคิด และกระบวนการสร้างข้อคำถามและการนิยามศัพท์

4. เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบในกระบวนการข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|---|
| 4.1 ดร.ชิตพล ชัยมะดัน | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 พันตำรวจเอก สมชาย สุวจสุวรรณ | ผู้กำกับการตำรวจระเวณชายแดนที่ 12 |
| 4.3 พันตำรวจโท เอกภณ ดาวไชสง | รองผู้กำกับการตำรวจระเวณชายแดน
ที่ 12 |

ทำการประเมินหาค่าความสอดคล้องภายในเครื่องมือการวิจัย (Content validity) โดยการประเมินข้อคำถามว่า สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดเพียงใด สำหรับวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ข้อคำถามแต่ละข้อ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น “+1” แต่หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามนั้น ไม่มี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการจะให้ค่าเป็น “-1” และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้น ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ปฏิบัติการหรือไม่จะให้ค่าเป็น “0” หลังจากนั้น จึงนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) รายข้อคำถามตามสูตร (วโรปภา อารีราษฎร์, 2551, หน้า 121-122) ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง
 $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ IOC คือ ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าหากข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาจำเป็นต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไปหรือทำการปรับปรุง ข้อคำถามนั้นใหม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ IOC รายข้อสามารถพิจารณาได้จากภาคผนวกท้ายเล่ม

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการตำรวจที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี ตำรวจภูธร อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง ผู้กำกับกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559
3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง โดยการขอความร่วมมือ จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 240 คน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจง วัตถุประสงค์การวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบเจตนารมณ์ของผู้วิจัยในการศึกษารั้งนี้
4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด ที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ทันที หลังจากให้ผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการกรอกข้อมูลแล้วเสร็จ เพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อมูลที่ผิดพลาด หรือการไม่ตอบข้อคำถาม (Missisng data) และเป็นการการันตีถึงอัตราการตอบกลับ

(Response rate) อย่างสมบูรณ์ร้อยละ 100

5. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วเสร็จ ดำเนินการแปลงรหัสคำตอบ (Coding) ลงไปในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ เพื่อประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์สถิติต่อไป

6. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสรุปผลการวิจัย ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพศ จังหวัดสระแก้ว ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ สถิติทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ประกอบกับการเปรียบเทียบเชิงพหุ โดยใช้วิธี LSD ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพศ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผ่านการจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน และเนื้อหาที่มีความแตกต่างกันออกจากกัน (Classification) ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาประเด็นข้อเสนอแนะตามลำดับความสำคัญ (Priority) ผ่านการพิจารณาการแจกแจงความถี่

การกำหนดเกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว ได้แปรระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2542, หน้า 130) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแปรความหมายของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้วเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สินตลอดจนเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวนทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบทั้งจำนวน ขอนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 1 ผู้วิจัยพิจารณาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ

อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	210	87.50
หญิง	30	12.50
อายุ		
15-25 ปี	32	13.33
26-35 ปี	87	36.25
36-45 ปี	45	18.75
46 ปีขึ้นไป	76	31.67
อายุราชการทั้งหมดของท่าน		
ต่ำกว่า 15 ปี	105	43.75
16-25 ปี	68	28.33
26-35 ปี	47	19.58
36 ปีขึ้นไป	20	8.33
อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	65	27.08
6-10 ปี	51	21.25
11-10 ปี	31	12.92
16 ปีขึ้นไป	93	38.75
สถานภาพสมรส		
โสด	72	30.00
สมรส	160	66.67
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	8	3.33

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า	114	47.50
อนุปริญญา/ ปวศ.	36	15.00
ปริญญาตรี	81	33.75
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.75
รายได้ต่อเดือน		
5,000-10,000 บาท	2	0.83
10,001-15,000 บาท	55	22.92
15,001-20,000 บาท	57	23.75
มากกว่า 20,000 บาท	126	52.50
ระดับชั้นยศ		
สิบตำรวจตรี/ หญิง	37	15.42
สิบตำรวจโท/ หญิง	22	9.17
สิบตำรวจเอก/ หญิง	23	9.58
จ่าสิบตำรวจ/ หญิง	19	7.92
ดาบตำรวจ/ หญิง	139	57.92
ภาระหนี้สิน		
ไม่มีภาระหนี้สิน	27	11.25
มีภาระหนี้สิน	213	88.75
10,000-100,000 บาท	36	15.00
100,001-500,000 บาท	60	25.00
500,001-1,000,000 บาท	70	29.17
มากกว่า 1,000,000 บาท	47	19.58
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนก

ตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า

เพศ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.50

อายุ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมาคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.67 อายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.75 และอายุ 15-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา คือ อายุ 16-25 ปีคิดเป็นร้อยละ 28.33 อายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.58 และอายุ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12: กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมาคือ อายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.08 อายุราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.25 และอายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.92 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.00 และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.00 ระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 15.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา คือ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.75 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.92 และรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.83 ตามลำดับ

ระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศดาบตำรวจ/ หญิง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.92 รองลงมาคือ สิบตำรวจตรี/ หญิง คิดเป็นร้อยละ 15.42 สิบตำรวจเอก/ หญิง คิดเป็นร้อยละ 9.58 สิบตำรวจโท/หญิง คิดเป็นร้อยละ 9.17 และจ่าสิบตำรวจ/ หญิง คิดเป็นร้อยละ 7.92 ตามลำดับ

ภาระหนี้สิน กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 88.75 เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีภาระหนี้สินเท่านั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับภาระหนี้สินอยู่ระหว่าง 500,001-1,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.17 รองลงมาคือ มีระดับภาระหนี้สินอยู่ระหว่าง 100,001-500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีระดับภาระหนี้สินมากกว่า 1,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.58 และมีระดับภาระหนี้สิน 10,000-100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ในตอนที่ 2 ผู้ศึกษาพิจารณาค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ใน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (7) ด้านจังหวะชีวิต (8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้วภาพรวม (n = 240)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสถิติของคุณภาพชีวิต ในการจำนวนทำงาน			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.23	0.88	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.62	0.68	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.40	0.74	ปานกลาง	7

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสถิติของคุณภาพชีวิต ในการจำนวนทำงาน			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง	3.53	0.72	มาก	4
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.59	0.73	มาก	3
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.51	0.73	มาก	5
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.51	0.84	มาก	6
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.70	0.77	มาก	1
รวม	3.51	0.66	มาก	

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นอันดับหนึ่งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.68$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.73$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.72$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.73$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากด้านจังหวะชีวิต ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.84$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.74$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 240)

ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจการ ครองชีพในปัจจุบัน	10 (4.17)	103 (42.92)	29 (12.08)	79 (32.92)	19 (7.92)	2.90	1.12	ปานกลาง	5	
2. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบ	10 (4.17)	79 (32.92)	40 (16.67)	93 (38.75)	18 (7.50)	3.13	1.08	ปานกลาง	3	
3. ท่านได้รับการพิจารณา ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของ ท่าน	89 (3.33)	67 (27.92)	55 (22.92)	93 (38.75)	17 (7.08)	3.18	1.03	ปานกลาง	2	
4. เมื่อเปรียบเทียบ ตำแหน่งของท่านกับ ตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน ที่คล้ายคลึงกันท่านได้รับ ค่าตอบแทนที่มีความ เหมาะสม		77 (308)	52 (21.67)	88 (36.67)	16 (6.67)	3.12	1.03	ปานกลาง	4	
5. ท่านได้รับสวัสดิการอื่น ที่มีความเหมาะสม เช่น ค่า รักษาพยาบาล บ้านพัก สวัสดิการ และค่าการศึกษาบุตร	0 (0.00)	40 (16.67)	22 (9.17)	138 (57.50)	40 (16.67)	3.74	0.93	มาก	1	
						รวม	3.23	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.88$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็น “ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ และค่าการศึกษาบุตร” เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.93$) รองลงมาคือ ประเด็น “ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 1.03$) ประเด็น “ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 1.08$) ประเด็น “เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของท่านกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน ที่คล้ายคลึงกันท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 1.03$) และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 1.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (n = 240)

ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
6. หน่วยงานของท่าน มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมตลอดจน มีความปลอดภัยต่อการ ปฏิบัติหน้าที่	0 (0.00)	19 (7.92)	59 (24.58)	133 (55.42)	29 (12.08)	3.72	0.78	มาก	1
7. หน่วยงานของท่านสะอาด มีระเบียบ เหมาะสมกับกา ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	18 (7.50)	61 (25.42)	132 (55.00)	29 (12.08)	3.72	0.77	มาก	2
8. หน่วยงานของท่าน มีการให้ความรู้ อบรม เจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึง สภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	0 (0.00)	36 (15.00)	56 (23.33)	125 (52.08)	23 (9.58)	3.56	0.86	มาก	5

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
9. หน่วยงานของท่าน มีการส่งเสริมสุขภาพที่ดี และมีอาสาสมัครประจำบ้าน และมีชุดรักษาสุขภาพ อย่าง เหมาะสม	0 (0.00)	27 (11.25)	50 (20.83)	142 (59.17)	21 (8.75)	3.65	0.79	มาก	3
10. หน่วยงานของท่าน มีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทาง สายตา	0 (0.00)	30 (12.50)	56 (23.33)	138 (57.50)	16 (6.67)	3.58	0.79	มาก	4
11. หน่วยงานของท่าน เตรียมอุปกรณ์สำหรับ ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิด จากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณ เตือนภัย เป็นต้น	0 (0.00)	34 (14.17)	70 (29.17)	116 (48.33)	20 (8.33)	3.51	0.84	มาก	6
						รวม	3.62	0.68	มาก

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$,
SD = 0.68) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็น
“หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ตลอดจนมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่”
เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, SD = 0.78) รองลงมา
ประเด็น “หน่วยงานของท่านสะอาด มีระเบียบ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน” มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, SD = 0.77) ประเด็น “หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม
สุขภาพที่ดีและมีอาสาสมัครประจำบ้านและมีชุดรักษาสุขภาพอย่างเหมาะสม” มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.79$) ประเด็น “หน่วยงานของท่านมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.79$) ประเด็น “หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ” มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.86$) ประเด็น “หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (n = 240)

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
12. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคง	2 (0.83)	37 (15.42)	67 (27.92)	110 (45.83)	24 (10.00)	3.49	0.90	มาก	3
13. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนา ทักษะ ตลอดจน ประสบการณ์ในการทำงาน ให้สูงขึ้น	2 (0.83)	40 (16.67)	64 (26.67)	111 (46.25)	23 (9.58)	3.47	0.91	มาก	4
14. ท่านได้รับการพิจารณา ปรับย้ายตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	7 (2.92)	54 (22.50)	72 (30.00)	93 (38.75)	14 (5.83)	3.22	0.96	ปานกลาง	7
15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เช่น การ ฝึกอบรม การศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้น	0 (0.00)	42 (17.50)	47 (19.58)	124 (51.67)	27 (11.25)	3.57	0.91	มาก	1
16. กระบวนการเลื่อนขั้น มีความยุติธรรม และเสมอภาค	3 (1.25)	57 (23.75)	71 (29.58)	94 (39.17)	15 (6.25)	3.25	0.93	ปานกลาง	6

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
17. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้เลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	0 (0.00)	45 (18.75)	81 (33.75)	105 (43.75)	9 (3.75)	3.33	0.82	ปานกลาง	5
18. ท่านมีความมั่นใจว่างาน ที่ท่านปฏิบัติจะสามารถ ทำงานได้จนเกษียณอายุ ราชการ	0 (0.00)	36 (15.00)	74 (30.83)	104 (43.33)	26 (10.83)	3.50	.088	มาก	2
รวม						3.40	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงาน
ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็น
“ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษา
ต่อในระดับที่สูงขึ้น” เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$,
 $SD = 0.91$) รองลงมาคือประเด็นท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติจะสามารถทำงานได้จน
เกษียณอายุราชการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.88$) ประเด็น
“ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสด้านก้าวหน้าและมีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 3.90$) ประเด็น “ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริม
และพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น” มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก”
($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.91$) ประเด็น “ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนระดับตำแหน่ง
ที่สูงขึ้น” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.82$) ประเด็น
“กระบวนการเลื่อนขั้นมีความยุติธรรมและเสมอภาค” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.93$) ประเด็น “ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่ง
อย่างเหมาะสม” คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ
ของตนเอง (n = 240)

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
19. ท่านนำความรู้ ความสามารถของท่านมา ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่	0 (0.00)	36 (15.00)	53 (22.08)	129 (53.75)	22 (9.17)	3.57	0.86	มาก	3
20. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับ ความรู้ความสามารถ ของท่าน	2 (0.83)	41 (17.08)	63 (26.25)	112 (46.67)	22 (9.17)	3.46	0.91	มาก	8
21. ท่านได้รับโอกาส ในการเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง ตามภาระหน้าที่ เช่น ด้านสืบสวน,ปราบปราม ฯลฯ	0 (0.00)	55 (22.92)	49 (20.42)	120 (50.00)	16 (6.67)	3.40	0.91	ปานกลาง	9
22. ผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรือ อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	1 (0.42)	37 (15.42)	45 (18.75)	133 (55.42)	24 (10.00)	3.59	.088	มาก	2
23. ท่านได้รับโอกาส ในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน	1 (0.40)	34 (14.20)	48 (20.00)	135 (56.30)	22 (9.20)	3.60	0.86	มาก	1
24. หน่วยงานของท่าน มีการประชุมด้านวิชาการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1 (0.42)	31 (12.92)	60 (25.00)	127 (52.92)	21 (8.75)	3.57	0.84	มาก	4
25. หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1 (0.42)	36 (15.00)	54 (22.50)	126 (52.50)	23 (9.58)	3.56	0.88	มาก	5

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
26. หน่วยงานของท่าน มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถสืบค้นได้	1 (0.42)	37 (15.42)	52 (21.67)	132 (55.00)	18 (7.50)	3.54	0.86	มาก	6
27. ท่านมีโอกาสได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถตามความ ต้องการ เช่น ภาษาอังกฤษ, คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร ฯลฯ	0 (0.00)	48 (20.00)	45 (18.75)	126 (52.50)	21 (8.75)	3.50	0.91	มาก	7
						รวม	3.50	0.72	มาก

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของตนเองพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ในด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.72$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็น
“ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน” มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.86$) รองลงมาคือ ประเด็น “ผู้บังคับบัญชา
ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.88$) ประเด็น “ท่านนำความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน
ได้อย่างเต็มที่” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.86$) ประเด็น
“หน่วยงานของท่านมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูล ข่าวสาร และความรู้
ใหม่ ๆ อยู่เสมอ” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.84$) ประเด็น
“หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ”
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.88$) ประเด็น “หน่วยงานของท่าน
มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถสืบค้นได้” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.86$) ประเด็น “ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม

ความต้องการ เช่น ภาษาอังกฤษ, คอมพิวเตอร์, การสื่อสาร ฯลฯ” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.91$) ประเด็น “งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.91$) ประเด็น “ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามภาระหน้าที่ เช่น ด้านสืบสวน, ปราบปราม ฯลฯ” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (n = 240)

การดำเนินงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
28. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อติดต่อหรือประสานงานภายในหน่วยงาน	0 (0.00)	34 (14.17)	61 (25.42)	123 (51.25)	22 (9.17)	3.55	0.85	มาก	7
29. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้	0 (0.00)	35 (14.58)	42 (17.50)	140 (58.33)	23 (9.58)	3.63	0.85	มาก	1
30. ในหน่วยงานท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน	1 (0.42)	33 (13.75)	45 (18.75)	146 (60.83)	15 (6.25)	3.59	0.82	มาก	3
31. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	0 (0.00)	36 (15.00)	59 (24.58)	122 (50.83)	23 (9.58)	3.55	0.86	มาก	6
32. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	0 (0.00)	29 (12.08)	54 (22.50)	134 (55.83)	23 (9.58)	3.63	0.82	มาก	2
33. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	34 (14.17)	52 (21.67)	135 (56.25)	19 (7.92)	3.58	0.83	มาก	5

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การดำเนินงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
34. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	0 (0.00)	28 (11.67)	61 (25.42)	132 (55.00)	19 (7.92)	3.59	0.80	มาก	4
	รวม					3.59	0.73	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็น “เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้” เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.85$) รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.82$) ประเด็น “ในหน่วยงานท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.82$) ประเด็น “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.80$) ประเด็น “ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.80$) ประเด็น “ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อติดต่อหรือประสาน งานภายในหน่วย” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
ด้านสิทธิส่วนบุคคล (n = 240)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
35. การปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.00)	34 (14.17)	57 (23.75)	129 (53.75)	20 (8.33)	3.56	0.84	มาก	3
36. ท่านได้รับความเสมอ ภาคในเรื่องการประเมิน ผลงานและค่าตอบแทน	0 (0.00)	55 (22.92)	67 (27.92)	103 (42.92)	15 (6.25)	3.33	0.90	ปานกลาง	7
37. ท่านมีสิทธิปฏิบัติเสรีงาน ที่ไม่ตรงกับความสามารถ และนอกเหนือความ รับผิดชอบ	0 (0.00)	62 (25.83)	62 (25.83)	105 (43.75)	11 (4.58)	3.27	0.90	ปานกลาง	8
38. ท่านมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผล ต่อการพิจารณาความดี ความชอบ	2 (0.83)	50 (20.83)	69 (28.75)	97 (40.42)	22 (9.17)	3.36	0.94	ปานกลาง	6
39. ท่านมีความเข้าใจ ในระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติหน้าที่	0 (0.00)	42 (17.50)	47 (19.58)	120 (50.00)	31 (12.92)	3.58	0.92	มาก	5
40. บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านให้ความเคารพ ต่อหน้าที่และความเป็นส่วน บุคคลของผู้ร่วมงาน	0 (0.00)	31 (12.92)	63 (26.25)	126 (52.50)	20 (8.33)	3.56	0.82	ปานกลาง	4
41. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่าย เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับ งาน	1 (0.42)	31 (12.92)	41 (17.08)	140 (58.33)	27 (11.25)	3.67	0.86	มาก	2
42. หน่วยงานของท่านมี การกำหนดมาตรการ ในการป้องกันการกระทำผิด ของข้าราชการ	0 (0.00)	34 (14.17)	41 (17.08)	126 (52.50)	39 (16.25)	3.71	0.90	มาก	1
						รวม	3.51	0.73	มาก

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็น “หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการ” เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.90$) รองลงมาคือ ประเด็น “ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.86$) ประเด็น “การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.84$) ประเด็น “บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.82$) ประเด็น “ท่านมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.392$) ประเด็น “ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านกาปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.94$) ประเด็น “ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานและค่าตอบแทน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.90$) และประเด็นสุดท้าย “ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านจังหวะชีวิต ($n = 240$)

ด้านจังหวะชีวิต	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
43. เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสม	1 (0.42)	48 (20.00)	41 (17.08)	124 (51.67)	26 (10.83)	3.53	0.95	มาก	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านจังหวะชีวิต	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
44. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3 (1.25)	45 (18.75)	44 (18.33)	122 (50.83)	26 (10.83)	3.51	0.96	มาก	3
45. ท่านสามารถแบ่งเวลา การทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มี สัดส่วนที่เหมาะสม	0 (0.00)	44 (18.33)	45 (18.75)	128 (53.33)	23 (9.58)	3.54	0.90	มาก	1
46. ท่านมีเวลาว่างให้กับ ครอบครัวตลอดจนสามารถ ปฏิบัติงานให้เกิด ความก้าวหน้าและการได้รับ ความดีความชอบ	0 (0.00)	53 (22.08)	43 (17.92)	123 (51.25)	21 (8.75)	3.47	0.93	มาก	4
						รวม	3.51	0.84	มาก

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ด้านจังหวะชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านจังหวะชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็น “ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม” เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.90$) รองลงมาคือประเด็น “เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสม” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.95$) ประเด็น “ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.96$) และประเด็น “ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (n = 240)

ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
47. ท่านให้ความสำคัญกับ การบริการประชาชนซึ่งเป็น หัวใจหลักของการทำงาน	0 (0.00)	30 (12.50)	42 (17.50)	130 (54.17)	38 (15.83)	3.73	0.87	มาก	2
48. งานของท่านมีส่วน สนับสนุนให้สังคมและ ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	0 (0.00)	30 (12.50)	48 (20.00)	139 (57.92)	23 (9.58)	3.65	0.82	มาก	4
49. หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมี กิจกรรมชุมชนและกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์ อาทิ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น	0 (0.00)	31 (12.92)	46 (19.17)	133 (55.42)	30 (12.50)	3.68	0.85	มาก	3
50. หน่วยงานของท่าน มีบทบาทในการรักษา สภาพแวดล้อม และรักษา ภูมิทัศน์	0 (0.00)	29 (12.08)	35 (14.58)	140 (58.33)	36 (15.00)	3.76	0.85	มาก	1
						รวม	3.70	0.77	มาก

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความเป็นประโยชน์
ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็น
“หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการรักษาสภาพแวดล้อมและรักษาภูมิทัศน์” เป็นอันดับหนึ่ง
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.85$) รองลงมาคือ ประเด็น

“ท่านให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนซึ่งเป็นหัวใจหลักของการทำงาน” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.87$) ประเด็น “หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.85$) และลำดับสุดท้าย คือประเด็น “งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

ในตอนต้นที่ 3 ผู้ศึกษาพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน ดังปรากฏในตารางที่ 14

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	210	3.44	0.67	-8.640**	.000
หญิง	30	3.99	0.24		
รวม	240	3.72			

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. = .000 นั้นแสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เป็นเพศชาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เป็นเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เป็นเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เป็นเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
15-25 ปี	3.30	0.99
26-35 ปี	3.48	0.59
36-45 ปี	3.71	0.44
46 ปีขึ้นไป	3.52	0.64

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.44$) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.64$) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.59$) และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุระหว่าง 15-25 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 12 จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.261	3	1.087	2.581	.054
ภายในกลุ่ม	99.407	236	.421		
รวม	102.668	239			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุพบว่าข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการ
การตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ
จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 12

อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12	\bar{X}	SD
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.34	0.73
6-10 ปี	3.62	0.63
11-15 ปี	3.63	0.38
16 ปีขึ้นไป	3.53	0.67

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว ระหว่าง 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.38$) รองลงมา คือ 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.63$) อายุราชการ 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.67$) และลำดับสุดท้ายคือ อายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.082	3	1.027	2.435	.066
ภายในกลุ่ม	99.586	236	0.422		
รวม	102.668	239			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ
จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	SD
โสด	3.39	0.70
สมรส	3.54	0.64
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.94	0.46

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกสถานภาพ
สมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.46$) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.598	2	1.299	3.077*	.048
ภายในกลุ่ม	100.070	237	.422		
รวม	102.668	239			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 12 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
โสด	3.39		-0.15	-0.55*
สมรส	3.54			-0.40
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.94			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า	3.39	0.70
อนุปริญญา/ ปวส.	3.64	0.60

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
ปริญญาตรี	3.58	0.62
สูงกว่าปริญญาตรี	3.88	0.31

จากตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.31$) รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.60$) ระดับปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.62$) และลำดับสุดท้าย คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.998	3	1.333	3.188*	.024
ภายในกลุ่ม	98.670	236	.418		
รวม	102.668	239			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 24 ดังนี้

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษาตอนปลายเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	3.39		-.26*	-.19*	-.49*
อนุปริญญา/ปวส.	3.64			.06	-.24
ปริญญาตรี	3.58				-.30
สูงกว่าปริญญาตรี	3.88				

* $p \leq .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้
ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5,000-10,000 บาท	3.65	0.92
10,001-15,000 บาท	3.16	0.80
15,001-20,000 บาท	3.79	0.39
มากกว่า 20,001 บาท	3.54	0.61

จากตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้
ต่อเดือนพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.39$) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000
บาท โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.92$) รายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,001 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.61$) และลำดับสุดท้ายคือ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	11.279	3.760	9.709**	.000
ภายในกลุ่ม	236	91.389	0.387		
รวม	239	102.668			

**p < .01

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยและได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 26 ดังนี้

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	5,000-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
5,000-10,000 บาท	3.65		.49	-.14	.11
10,001-15,000 บาท	3.16			-.63*	-.38*
15,001-20,000 บาท	3.79				.25*
มากกว่า 20,000 บาท	3.54				

* $p \leq .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท ตามลำดับ

ในขณะที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 -20,000 บาท

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
สิบตำรวจตรี/ หญิง	3.32	0.73
สิบตำรวจโท/ หญิง	3.37	0.83
สิบตำรวจเอก/ หญิง	3.55	0.82
จ่าสิบตำรวจ/ หญิง	3.49	0.30
ดาบตำรวจ/ หญิง	3.58	0.60

จากตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.44) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป (\bar{X} = 3.52, SD = 0.64) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี (\bar{X} = 3.48, SD = 0.59) และลำดับสุดท้ายคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุระหว่าง 15-25 ปี (\bar{X} = 3.30, SD = 0.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.514	0.628	1.474	.211
ภายในกลุ่ม	235	100.154	0.426		
รวม	239	102.668			

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 12 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน
การวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 8 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีภาระหนี้สินต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
แตกต่าง

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามภาระหนี้สิน

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ไม่มีภาระหนี้สิน	27	3.97	0.37	6.048**	.000
มีภาระหนี้สิน	213	3.45	0.66		

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว จำแนก
ตามภาระหนี้สิน พบว่า ค่า Sig. = .000 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีภาระหนี้สิน
ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นแสดงว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ไม่มีภาระหนี้สิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีภาระหนี้สิน

ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
7. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 31 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
8. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีภาระหนี้สินต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 32 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1. เพิ่มสวัสดิการด้านเบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทน	16
2. ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน	7
3. กระบวนการเลื่อนขั้นควรพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏเพื่อความยุติธรรมและเสมอภาค	1
4. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและทันสมัย	1
5. เปิดโอกาสให้ย้ายกลับภูมิลำเนา	1
6. พัฒนาโครงสร้างตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1
รวม	27

จากตารางที่ 32 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการให้พัฒนาด้านสวัสดิการด้านค่าตอบแทน มากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ควรปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน และลำดับสุดท้าย ได้แก่ กระบวนการเลื่อนขั้นควรพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ

เพื่อความยุติธรรมและเสมอภาค การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและทันสมัย
เปิดโอกาสให้ย้ายกลับภูมิลำเนา และพัฒนาโครงสร้างตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน ตลอดจนเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ปฏิบัติงานที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 240 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ สถิติทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ประกอบกับการเปรียบเทียบเชิงพหุโดยใช้วิธี LSD ตลอดจนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ จังหวัดสระแก้ว ตามลำดับ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายโดยมีอายุ
ระหว่าง 26-35 ปี มีอายุราชการทั้งหมดต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการที่สังกัด
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เป็นระยะเวลา ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรส
ตลอดจนส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า
20,000 บาท โดยมีระดับชั้นยศ ดาบตำรวจ/ หลึง และส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน เมื่อพิจารณา
เฉพาะกลุ่มตัวอย่าง ที่มีภาระหนี้สินพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับหนี้สินอยู่ระหว่าง
500,001-1,000,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว

โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ
การตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีคุณภาพ
ชีวิต ในการทำงานในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนา
ขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย
สำหรับรายละเอียดคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านมีดังนี้

1. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้
โดยภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 12 มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น
“บทบาทในการรักษาสภาพแวดล้อม และรักษาภูมิทัศน์” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก
โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “การให้ความสำคัญกับ
การบริการประชาชนซึ่งเป็นหัวใจหลักของการทำงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก และ “การให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชน
และกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น”
โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “มีส่วนสนับสนุนให้สังคมและชุมชน
มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น” โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “มีหน่วยงานบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ตลอดจนมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมาเป็นลำดับแรก โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ “สถานที่ทำงานสะอาด มีระเบียบ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “มีการส่งเสริมสุขภาพที่ดี และมียาสามัญประจำบ้าน และมีชุดรักษาสุขภาพอย่างเหมาะสม” โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “หน่วยงานมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา” โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “มีการให้ความรู้ อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ” โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “หน่วยงานมีการเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น” โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มาเป็นลำดับสุดท้าย

3. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก โดยมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และ “ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก” และ “ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อติดต่อหรือประสานงานภายในหน่วยงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมาเป็นลำดับแรก มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาให้ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “หน่วยงานของท่านมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้ เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “หน่วยงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามความต้องการ เช่น ภาษาอังกฤษ, คอมพิวเตอร์, การสื่อสาร ฯลฯ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ “ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามภาระหน้าที่ เช่น ด้านสืบสวน, ปราบปราม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชา ไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง “ท่านมีความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณา ความดีความชอบ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง “ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานและค่าตอบแทน” มีระดับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และ “ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และนอกเหนือความรับผิดชอบ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

6. ด้านจังหวะชีวิต เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ “เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสม” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และ “ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน ระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ผู้บังคับเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ “ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก “ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคง” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก “ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น” มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ “ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง “กระบวนการเลื่อนขั้น มีความยุติธรรมและเสมอภาค” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ “ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

8. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 มีคุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ด้านการได้รับสวัสดิการอื่นที่มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ และค่าการ ศึกษาบุตร” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง “ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ “เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่กับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ ในปัจจุบัน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 และระดับชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และภาระหนี้สินต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05, 0.05, 0.01, และ 0.01 ตามลำดับ ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการด้านค่าตอบแทนให้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ควรปรับเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น และลำดับสุดท้าย ได้แก่ กระบวนการเลื่อนขั้นควรพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏเพื่อความยุติธรรม และเสมอภาค การจัด หาวัดอุปการะที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และทันสมัยก้าวหน้า

เทคโนโลยีในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ย้ายกลับภูมิลำเนา และพัฒนาโครงสร้างตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย เรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านจังหวะชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ยังไม่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร สาเหตุเนื่องมาจากค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่มีแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้หน่วยไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน โดยจัดเรียงจากผลการวิจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (2) ด้านสภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (5) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (6) ด้านจังหวะชีวิต (7) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (8) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลแยกรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง โดยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ประเด็น “หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการรักษาสภาพแวดล้อม และรักษาภูมิทัศน์” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประเด็น “ท่านให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนซึ่งเป็นหัวใจหลักของการทำงาน” “หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น” และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น” ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นการพิจารณาถึงประเด็นกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ พิสนันต์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากหน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนหรือสาธารณประโยชน์ ตลอดจนมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ประเด็น “หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ตลอดจนมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประเด็น “หน่วยงาน

ของท่านสะอาด มีระเบียบ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน” “หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสุขภาพที่ดี และมีอาสาสมัครประจำบ้าน และมีชุดรักษาสุขภาพอย่างเหมาะสม” “หน่วยงานมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา” “หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ” และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “หน่วยงานมีการเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น” ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียหายต่อสุขภาพและปลอดภัย และสอดคล้องงานวิจัยของ งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัย อยู่ในระดับดีมาก

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพ

1.3 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า “เมื่อมีปัญหา ในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้” มีระดับคุณภาพชีวิตใน การทำงานมากที่สุด รองลงมา ประเด็น “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน” “ในหน่วยงานท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน” “ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน” “ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” “เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี” และลำดับสุดท้ายคือประเด็น “ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อติดต่อหรือประสานงานภายในหน่วยงาน” ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็น การเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ

ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ผลการศึกษามีความสอดคล้องเนื่องจากการปฏิบัติงานต้องได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อประสานงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ประเด็น “ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประเด็น “ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน” “ท่านนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่” “หน่วยงานของท่านมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ” “หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ” “หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถสืบค้นได้” “ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ เช่น ภาษาอังกฤษ, คอมพิวเตอร์, การสื่อสาร ฯลฯ” “งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน” และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามภาระหน้าที่ เช่น ด้านสืบสวน,ปราบปราม ฯลฯ” ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงบุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับงานงานวิจัยของ ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า หน่วยงานมีส่วนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ประเด็น “หน่วยงานของท่านมี

การกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการ” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประเด็น “ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน” “การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” “บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน” “ท่านมีความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่” “ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ” “ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานและค่าตอบแทน” และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ” ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิทธิส่วนบุคคล เป็นการบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน พิจารณาจากความเฉพาะของตน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาค มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการกระทำผิด สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

1.6 ด้านจังหวะชีวิต มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ประเด็น “ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประเด็น “เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสม” “ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม” และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ” ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน จังหวะชีวิต เป็นการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ผลการศึกษาสอดคล้องและสนับสนุนการจัดแบ่งเวลาทำงาน เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับครอบครัว มีความสมดุลและเหมาะสม

1.7 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ประเด็น “ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประเด็น “ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ” “ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคง” “ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น” “ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น” “กระบวนการเลื่อนขั้นมีความยุติธรรมและเสมอภาค” และลำดับสุดท้ายคือ ประเด็น “ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม” ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พิจารณาจาก งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้รับมอบหมายงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคง ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจได้ว่างานที่ทำอยู่สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.8 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ประเด็น “ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ และค่าการศึกษาบุตร” มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประเด็น “ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน”

“คำตอบที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ” “เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของท่านกับตำแหน่งอื่น ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันท่านได้รับคำตอบแทนที่มีความเหมาะสม” และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน” ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับที่เพียงพอและยุติธรรม คำตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง คุณภาพชีวิต เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด โดยพิจารณาในเรื่อง (ก) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับ ความเพียงพอ คือ คำตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐาน และสังคม (ข) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบคำตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะ คล้าย ๆ กัน

นอกจากนี้ ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้อเสนอในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ควรมีการปรับปรุงด้านคำตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวนกตาม เพศ อายุ อายุราชการที่สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และภาระหนี้สิน ซึ่งสามารถอภิปรายผลจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้ดังนี้

2.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลศึกษาของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศชายต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแนวชายแดน มีอัตราความเสี่ยงสูง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ส่วนเพศหญิง ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในสำนักงานซึ่งมีความปลอดภัยและมีอัตรา ความเสี่ยงน้อยกว่าเพศชาย จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า

2.2 อายุ: ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จิตติวัฒน์ ยูชัชมา (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวนพลู กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวนพลู กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานยิ่งขึ้น อายุจึงไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

2.3 อายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ชีรภาส ยั่งยืน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอู่ทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สามารถดำเนินการแทนกันได้ อันเป็นผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน แม้ว่าอายุราชการที่สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 แตกต่างก็ตาม

2.4 สถานภาพสมรส: ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรภาส ยั่งยืน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสด จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ เนื่องจากยังไม่มีภาระความรับผิดชอบมากนัก ทั้งภาระหนี้สิน ภาระครอบครัว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสแล้ว หรือหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

2.5 ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรภาส ยั่งยืน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล

คลองตัน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี เนื่องจากความรู้ ประสบการณ์ พัฒนาการ จะแตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.6 รายได้ต่อเดือน: ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐิติวัฒน์ ยูชัยมา (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวทพ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวทพ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรภาส ยั่งยืน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0 .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประเสริฐ สาธรรายณ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท/ เดือน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท/ เดือนขึ้นไป เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่ำจะส่งผลให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ต่ำ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ในระดับที่สูงกว่าหรือเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

2.7 ระดับชั้นยศ: ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ชีรภาส ยั่งยืน (2554) ศึกษาเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศต่างกันจะไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากนัก เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศต่างกัน จะได้รับสวัสดิการหรือสิทธิต่าง ๆ จาก กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ในระดับเดียวกัน ทุกระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.8 ภาระหนี้สิน: ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีภาระหนี้สินต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงขอรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรภาส ยั่งยืน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีภาระหนี้สินต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ไม่มีภาระหนี้สินจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีภาระหนี้สิน เนื่องจากภาระหนี้สินเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และยังเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอีกด้วย กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ไม่มีภาระหนี้สินจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีภาระหนี้สิน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

3.1 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ต้องการให้พัฒนาด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมากที่สุด เป็นลำดับแรก เนื่องจากค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันตามมาตรฐานของสังคม อีกทั้งสวัสดิการ

ที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จัดให้ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านเบี้ยเลี้ยงที่จัดสรรให้ไม่เพียงพอ

3.2 นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ยังได้เสนอแนะให้มีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคั้งนี้ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1974)

3.3 อีกทั้งผลการศึกษายังพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเสนอแนะให้กระบวนการเลื่อนขั้นมีการพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏอย่างยุติธรรมและเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในคั้งนี้ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำเป็นอันดับที่ 7 จากคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1974)

3.4 นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ยังได้เสนอแนะให้มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและทันสมัย ซึ่งประเด็นที่ตามความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์ทั้งในสำนักงานและกองร้อยปฏิบัติการที่มีอยู่อาจจะมีการชำรุดเสียหาย ใช้งานได้บางส่วน และหรือมีเพียงพอแต่ไม่ทันสมัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

3.5 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เสนอแนะให้เปิดโอกาสย้ายกลับภูมิลำเนาของตนได้ เนื่องจากความคาดหวังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ การได้ทำงานอยู่ในภูมิลำเนาของตนเอง อย่างไรก็ตามความคาดหวังดังกล่าวมีข้อจำกัด คือ ในการขอย้ายกลับภูมิลำเนาทำให้หน่วยงานขาดแคลนกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรมีการกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง ตลอดจนการสับเปลี่ยนข้าราชการตำรวจระหว่างหน่วยงาน

3.6 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเสนอแนะให้มีการพัฒนาโครงสร้างตำรวจ โดยการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สูงขึ้น เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับเงินเดือนในอัตราที่ต่ำ ณ ปัจจุบันเริ่มต้นที่ 8,500 บาท ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2547 ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ทั้งข้าราชการพลเรือนและทหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายด้านการจัดสวัสดิการด้านค่าตอบแทนให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยการจัดทำแผนประจำปีเสนอขอตั้งงบประมาณประจำปีจากรัฐบาล

1.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.1.2.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรจัดทำแผนเกี่ยวกับเรื่องการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เสนอกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดเป็นนโยบายเสนอขอตั้งงบประมาณจากรัฐบาลตามลำดับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังพลที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.1.2.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรมีการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจและครอบครัวเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยพิจารณาจัดทำนโยบายเสนอไปยังกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวมีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ เช่น การจัดให้มีโครงการเลี้ยงไก่พันธุ์ไข่ เพื่อนำมาบริโภคและจำหน่าย เป็นต้น

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดหลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม ชัดเจน เพื่อความยุติธรรม

1.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.2.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 พิจารณาคำร้องขอ สับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม

1.2.2.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรปรับสถานภาพกำลังพลให้ปฏิบัติงานตามรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้กำลังพลมีความผูกพันกับหน่วยงาน

1.3 ด้านจังหวะชีวิต โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิต อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละด้านอย่างชัดเจน และมีสัดส่วนที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ

1.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.3.2.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรกำหนดกรอบการปฏิบัติงานโดยมีแผนรองรับตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด

1.3.2.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2.3 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนภายในหน่วยเพื่อผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.4.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดให้หน่วยงานในสังกัด ให้ความสำคัญต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน

1.4.1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดมาตรการในการป้องกัน มิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย

1.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.4.2.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 กำหนดให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดถือปฏิบัติตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านการให้ความสำคัญต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคล

1.4.2.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรกำหนดมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย โดยการกำหนดโทษทางวินัยและอาญาตามกฎหมาย

1.4.2.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรควบคุม กำกับ ดูแล ปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

1.4.2.4 สร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยการแสดงความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน

1.5 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามภาระหน้าที่ เช่น ด้านสืบสวน,ปราบปราม ฯลฯ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.5.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.5.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังพลให้มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.5.1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดให้มีการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

1.5.1.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อนำมาพัฒนาระบบ โครงสร้างตำรวจให้มีประสิทธิภาพ

1.5.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.5.2.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนเข้ารับการฝึกอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

1.5.2.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรกำหนดงานตามหน้าที่ ความถนัดของแต่ละบุคคล

1.5.2.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า อยู่ในระดับปานมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อติดต่อหรือประสานงานภายในหน่วย” ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.6.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดมาตรการในการควบคุมการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

1.6.1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดแผนการแสวงหาความร่วมมือ

1.6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.6.2.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรจัดทำแผนเพื่อรองรับนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติ

1.6.2.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วย

1.7 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ พบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถึงดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.7.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดให้หน่วยงานในสังกัด จัดให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.7.1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดให้มีการส่งเสริมสุขภาพ

1.7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.7.2.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรจัดให้มีโครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่นการออกกำลังกาย

1.7.2.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบพื้นที่เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม

1.7.2.3 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “หน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น” ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.8.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดให้ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่ บริการประชาชน

1.8.1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้สังคม และชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.8.2.1 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการทำงาน

1.8.2.2 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรให้การสนับสนุนหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์

1.8.2.3 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ควรกำหนดมาตรการในการรักษาสภาพแวดล้อม และรักษาภูมิทัศน์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว ต่อไป

2.2 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งให้ผลการศึกษาที่กว้างกว่า แต่ขาดความลึกซึ้งและเจาะลึกในประเด็นที่ศึกษา ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อจะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเชิงลึก เพื่อได้ผลการศึกษาในอีกมิติหนึ่งในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษณา น้อยจันทิระ. (2541). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่าง
ในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัท ทรีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด.
วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม,
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์
- กองกำกับการค้าตรวจตราเขตแดนที่ 12. (2547). พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547
มาตรา 6. สระแก้ว: กองกำกับการค้าตรวจตราเขตแดนที่ 12.
- กองกำกับการค้าตรวจตราเขตแดนที่ 12. (2558 ก). โครงสร้างการบริหารงาน. สระแก้ว:
กองกำกับการค้าตรวจตราเขตแดนที่ 12.
- กองกำกับการค้าตรวจตราเขตแดนที่ 12. (2558 ข). ระเบียบปฏิบัติประจำ (รปจ.) พ.ศ. 2552.
สระแก้ว: กองกำกับการค้าตรวจตราเขตแดนที่ 12.
- คงชีพ ตันตระวานิชย์. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน
สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- งานธุรการกำลังพลวินัยและสวัสดิการ กองกำกับการค้าตรวจตราเขตแดนที่ 12. (2558 ก).
โครงสร้างการบริหารงาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- งานธุรการกำลังพลวินัยและสวัสดิการ กองกำกับการค้าตรวจตราเขตแดนที่ 12. (2558 ข).
ระเบียบปฏิบัติประจำ (รปจ.) พ.ศ. 2552. (เอกสารอัดสำเนา)
- งามจิต แต่สุวรรณ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคม
และสวัสดิการ. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (2553). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร
จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จิตวิวัฒน์ ยะชัยมา. (2550). *คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวอนพลู กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.*
- ดิณ ปรัชญพทธี. (2530). *ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร: เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจกระทรวงยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการและการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- ทศพล คำแก้ว. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทสินทรัพย์ สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ธีรภาส ยั่งยืน. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเรตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*, 25 (มกราคม-มีนาคม), 7-12.
- บุญชริกา ละไมเสถียร. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เท็กแมน (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุษิตา หมั่นเดช. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประพล บุญมากุล. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ สาธรรายุทธ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พงศ์ธร พันลึกเดช. (2548). *การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนิภา พงศ์พัฒนากิจโชติ. (2547 ก). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการจัดหางานส่วนกลาง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรนิภา พงศ์พัฒนากิจโชติ. (2547 ข). *พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6*: กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- พัสนันต์ ปานเทพ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2533). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ปัญญา.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547*. (2558, 20 กันยายน). เข้าถึงได้จาก <http://law.longdo.com/law/324/>

- ภมร จันทร์ขจร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบริษัท อูธยูยา แคมป์โตล ออโต้ลีส จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ภณิตา กบรัตน์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภัทรวุฒิ ดุขลักษ์ณ์. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะกรณี มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วโรปภา วาริราษฎร์. (2551). การหาคุณภาพแบบทดสอบ. ใน วโรปภา วาริราษฎร์ และคณะ (บรรณาธิการ), *การพัฒนาซอฟต์แวร์ทางการศึกษา* (หน้า 121-144). มหาสารคาม: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วัฒนะศิริ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายนาม. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(1), 71-83.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

- สกล ติจตุภูมิ. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน, คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพันธ์ หิญชีระนันท์. (2540). การพยาบาลเพื่อส่งเสริมการปรับตัวของผู้ป่วยหลังผ่าตัดเปลี่ยนลิ้นหัวใจ. *วารสารพยาบาล*, 47(3), 110-120.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์.
- สมหมาย มั่งคั่ง. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การศึกษานอกโรงเรียน เขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมिता อ้นวงษ์. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สรวงสวรรค์ ตะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรัญญา พันธุ์พุกภัย. (2544). *ไฮโดรเจนจากไซยาโนแบททีเรีย พลังงานทดแทนแหล่งใหม่*. *Suranaree Journal of Science and Technology*, 8(4), 257-252.
- สราวุธ เกตานนท์. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานรายวัน บริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา บุญรัตน์พันธ์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารงานศาสตร์.

- สุภาวดี วิริยะโกวินท์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน คุณภาพชีวิต การทำงานกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา: โรงพยาบาลพระรามเก้า. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- โสภณ รัตนากร. (2551). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยหนี้ บทเบ็ดเสร็จทั่วไป*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารการบริหารตน*, 27(3), 36.
- อำนาจ คำวิเศษ. (2550). *ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Andrew, D., Szukagyi J. R. & Wallance, J. R., (1998). *Organizational behavior and performance*, Ithaca: Cornell University Press.
- Bass, B. M., & Barrett, G. V. (1981). *People, work and organization: An introduction to industrial and organizational psychology* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Beutell, R. S. & Youngblood, S. A. (1989). *Effective personnel management* (3rd ed.). New York: West.
- Brooks, B. A. & Anderson, M. A. (2005). *Defining quality of nursing work life. Nursing Economics*, 23(6), 319-325.
- Bruce, W. M. & Blackburn. J. W. (1992). *Balancing job satisfaction and performance: A guide for human resource professionals*. Westport: Quorum books.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources: Productivity, quality of work life profits*. New York: McGraw-Hill.
- Certs, S. C. (1989). *Principles of modern management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizations* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organization* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

- Guest, R. (1979). Quality of work life learning from tarytonen. *Havord Business Review*, 57 (July-August), 76.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life of work: Behavioral science approach to organizational change*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Holly, W. J., & Kenneth, M. (1983). *Personal management and human resource*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Huse, E. F. & Cummmings, I. G. (1980). *Organization development and change*. New York: West.
- Huse, E. F. & Cummmings, I. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). ST. Paul, MN: West.
- Joseph, M. P., Harold, K. & Weihrich, H. (1998). *Essentials of management and asian perspective* Singapore: McGraw-Hill.
- Kast, F. E. & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management: A systems and contingency approach* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Knox, S. & Irving, J. E. (1997). An interactive quality of work life model applied to organization transition. *Journal of Nursing Administration*, 27(1), 39-47
- Krejcie, R.V. & Morgan, D. W. (1970). Determing sample size for research activites. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- kroran, D. J. (1987). *Quality of work life: Perspectives for business and the public sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Lee, M. & Kearns, S. (2005). *Improving work life quality*. Ontario: Longwoods.
- Lether, R. N. (1982). *Perticipative productivity and quality of work life*. London: Prentice-Hall.
- Lewin, D. (1981). *Collective bargaining and the quality of work life in organization dynamics*. n.p.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical paper*. New York: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row..

- McClelland, D. C. (1969). *The Achieving Society*. Princeton: Ban Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterpris*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Noe, R. W. (1996). *Satisfaction in the white collar job*. Michigan: University of Michigan Press.
- Mondy, R.W. & Noe. R. M. (1996). *Human resource management*. New York: Prentice-Hall.
- Paul, T. C. (1983). *Industrial organizational psychoolgy: Research and practice*. New York: Wiley.
- Robbins, S. P. (1970). *Organizational behavior* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sanders, D. H. (1988). *Human resource managemen: Staffing, productivity and quality of work Life*. United States: Department of Health and Human Service.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, D. (1991). *Managing organization behavior* (4th ed.). New York: JohnWiley & Sons.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. (1989). *Effective personnel management* (3rd ed.). New York.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: Perspectives for business and the public sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Vroom, W. H. (1964). *Working and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Walton, R. E. (1974). Quality of Working Life: What is it ? *Managemean Review*, 7(12) p. 12.
- Weber, M. (1966). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press.
- Werther, W. B. (1982). *Personnel management and humun resources*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Westley, W. A. (1979). *Problem and solution in the quality of working life*. n.p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 33 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974)	1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม 3. เปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน 4. สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสม	1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน 2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ 3. ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน 4. เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของท่านกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม 5. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ และค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น
	2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1. สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2. กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา	6. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมตลอดจนมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ 7. หน่วยงานของท่านสะอาด มีระเบียบเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 8. หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อความ
			9. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสุขภาพที่ดี และมีอาสาสมัครประจำบ้าน และมีชุดรักษาสุขภาพอย่างเหมาะสม
			10. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
			11. หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น
3. ด้าน	ด้าน	1. การให้ความสำคัญ	12. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคง
ความก้าวหน้า		ต่องานที่ได้รับ	13. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น
และความมั่นคง		มอบหมายเพื่อ	14. ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม
ในงาน		ดำรงและขยาย	15. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
		ความสามารถ	16. กระบวนการเลื่อนขั้นมีความยุติธรรมและเสมอภาค
		ของผู้ปฏิบัติงาน	17. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
			18. ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติจะสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ
		2. การให้โอกาสแก่	
		ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา	
		ทักษะ ความสามารถ	
		ในแขนงของตน	

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อความ
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974)	4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	1. การให้โอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตน	19. ท่านนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 20. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน 21. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามภาระหน้าที่ เช่น ด้านสืบสวน,ปราบปราม ฯลฯ 22. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน 23. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน 24. หน่วยงานของท่านมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
		2. ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง	25. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 26. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ที่สามารถสืบค้นได้ 27. ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ เช่น ภาษาอังกฤษ, คอมพิวเตอร์, การสื่อสาร ฯลฯ
	5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	1. การมีความรู้สึกว่าคุณเองประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลต่อชุมชนหรือสังคม	28. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อติดต่อหรือประสานงานภายในหน่วยงาน 29. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
			30. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน
			31. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี
		2. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	32. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน
			33. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
			34. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	1. การเคารพในสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและปกป้องสิทธิของตนเองตามวัฒนธรรมองค์กร		35. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
			36. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานและค่าตอบแทน
			37. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ
			38. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ
			39. ท่านมีความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่
	2. การให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคล		40. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน
			41. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก้ำเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อความ
			42. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด มาตรการในการป้องกันการกระทำผิด ของข้าราชการ
	7. ด้านจรรยา ชีวิต	1. ความสอดคล้องกับ บทบาทของชีวิต บุคคล	43. เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของท่าน ในแต่ละวันมีความเหมาะสม
		2. การแบ่งเวลาให้มี สัดส่วนที่เหมาะสม	44. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม
			45. ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มีสัดส่วน ที่เหมาะสม
			46. ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิด ความก้าวหน้าและการได้รับความดี ความชอบ
	8. ด้านความ เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	1. กิจกรรม ของหน่วยงานที่ ดำเนินไปในลักษณะ ที่รับผิดชอบต่อสังคม	47. ท่านให้ความสำคัญกับการบริการ ประชาชนซึ่งเป็นหัวใจหลัก ของการทำงาน
			48. งานของท่านมีส่วนสนับสนุน ให้สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
			49. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์ อาทิ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น
			50. หน่วยงานของท่านมีบทบาท ในการรักษาสภาพแวดล้อม และรักษาภูมิ ทัศน์

ตารางที่ 34 กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระที่กำหนดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
1. เพศ	1. แตกต่างกัน	1. ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. อายุ	1. แตกต่างกัน	1. จิตวิวัฒน์ ยูชัชมา (2550) คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวนพลู กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวนพลู ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2. ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ทฤษฎี/แนวคิดอ้างอิง
3. อายุราชการ	1. แตกต่างกัน	<p>3. ภณิตา กบรัตน์ (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p> <p>1. ชีรภาส ยั่งยืน (2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอู่ทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p> <p>2. ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01</p>

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
		<p>3. ภณิตา กบรัตน์ (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>
4. สถานภาพสมรส	1. แตกต่างกัน	<p>1. ชีรภาส ยิ่งยืน (2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>
		<p>2. ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
5. ระดับการศึกษา	1. แตกต่างกัน	<p>1. งามจิต แต่สุวรรณ (2550) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05</p> <p>2. ชีรภาส ยั่งยืน (2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุ้มทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p> <p>3. ประเสริฐ สาธรรายณ์ (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ที่มีระดับการศึกษาระดับต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
6. รายได้ต่อเดือน	1. แตกต่างกัน	<p>1. ฐิติวัฒน์ ยูชัยมา (2550) คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวนพล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า: ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวนพลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01</p> <p>2. ชีรภาส ยั่งยืน (2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า: ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p> <p>3. ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า: ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p>

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
7. ระดับชั้นยศ	1. แยกต่างกัน	<p>1. ชีรภาส ชัยยืน (2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า: ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>2. ประเสริฐ สาธรรายฤทธิ์ (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p>
8. ภาระหนี้สิน	1. แยกต่างกัน	<p>1. ชีรภาส ชัยยืน (2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอ่างทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีภาระหนี้สินต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ IOC

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่งงาน/ ตำแหน่งทางวิชาการ.....

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เสนอ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นระดับ
ความสอดคล้องของข้อความนั้นกับนิยามศัพท์เฉพาะ สำหรับกรณีที่ท่านเห็นข้อความที่เสนอ
ควรปรับเปลี่ยนโปรดกรอกข้อเสนอแนะท่าน

เกณฑ์ในการพิจารณา มีดังนี้

- +1 เมื่อท่านเห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่
- 1 เมื่อท่านเห็นว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย
 - 1.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติ
หน้าที่ ณ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
 - 1.2 เพศ หมายถึง เพศผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศชาย และเพศหญิง
 - 1.3 อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปีของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
 - 1.4 อายุราชการ หมายถึง อายุการทำงานหรือระยะเวลาที่เข้ารับราชการของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ
จังหวัดสระแก้ว

1.5 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการแต่งงานที่เป็นจริงตามพุดินัยในปัจจุบัน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม (1) โสด (2) สมรส (3) หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

1.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบอบการศึกษาศาสนาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ (1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า (2) อนุปริญญา/ ปวส. (3) ปริญญาตรี (4) สูงกว่าปริญญาตรี

1.7 รายได้ต่อเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท (2) 10,001-15,000 บาท (3) 15,001-20,000 บาท (4) มากกว่า 20,001 บาท

1.8 ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศปัจจุบันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) สิบตำรวจตรี/ หญิง (2) สิบตำรวจโท/ หญิง (3) สิบตำรวจเอก/ หญิง (4) จำสิบตำรวจ/ หญิง (5) คาบตำรวจ/หญิง

1.9 ภาระหนี้สิน หมายถึง หนี้สินประเภทต่าง ๆ ที่ทางข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และครอบครัวสามารถที่จะยืมได้ หนี้สินของทางราชการที่ตนมีสิทธิ หนี้สิน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ไม่มีภาระหนี้สิน (2) มีภาระหนี้สิน แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (1) ต่ำกว่า 100,000 บาท (2) 100,001-500,000 บาท (3) 500,001-1,000,000 บาท (4) มากกว่า 1,000,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากสังคม ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี เหมาะสม มีเกียรติ มีคุณค่าและเกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐานของสังคม โดยได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ตลอดจนการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล

บ้านพักสวัสดิการ และค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความเหมาะสมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด ตลอดจนมีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย ทำให้บุคลากรมีความสุขและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การเปิดโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนา และอบรมฝึกทักษะความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ทั้งในแง่มุมของการประสานความร่วมมือในหน่วยงาน การปรึกษาหารือถึงปัญหาในหน่วยงาน ตลอดจนการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสามัคคี ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม การแสดงออก และการยอมรับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานรับฟังปัญหาและแก้ไข มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความเสมอภาคในเรื่องการเคารพต่อความเป็นมนุษย์ ให้โอกาสเลือกในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ตลอดจนความเข้าใจและเคารพต่อระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการกำกับวินัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.7 ด้านจังหวะชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมในการดำรงชีวิตระหว่าง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสังคมในลักษณะการให้บริการชุมชนหรือสาธารณะประโยชน์ ตลอดจนความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้บริการชุมชนหรือสาธารณะประโยชน์ และการได้รับการยอมรับจากสังคม

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเท
จังหวัดสระแก้ว

การของความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุง แก้ไข	
	1	2	3				
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2	อายุ.....ปี (เต็มปี)	+1	0	+1	0.66	แก้ไข	ควรมี การกำหนดช่วงอายุ
3	อายุราชการ.....ปี (เต็มปี)	+1	0	+1	0.66	แก้ไข	ควรมี การกำหนดช่วงอายุ ราชการ
4	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรส <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า <input type="checkbox"/> 2. อนุปริญญา/ ปวส. <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 4. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
6	รายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 10,001-15,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 15,001-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 20,000 บาท	+1	0	+1	0.66	แก้ไข	ขึ้นค่าเท่าไร เงินเดือนที่ได้รับ เช่น 5,000- 10,000 บาท
7	ระดับชั้นยศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

การของความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุง แก้ไข	
	1	2	3				
<input type="checkbox"/> 1. สิบตำรวจตรี/หญิง <input type="checkbox"/> 2. สิบตำรวจโท/หญิง <input type="checkbox"/> 3. สิบตำรวจเอก/หญิง <input type="checkbox"/> 4. จำสิบตำรวจ/หญิง <input type="checkbox"/> 5. ดาบตำรวจ/หญิง							
8	ภาระหนี้สิน <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีภาระหนี้สิน <input type="checkbox"/> 2. มีภาระหนี้สิน <input type="checkbox"/> 2.1 ต่ำกว่า 100,000 บาท <input type="checkbox"/> 2.2 100,001-500,000 บาท <input type="checkbox"/> 2.3 500,001-1,000,000 บาท <input type="checkbox"/> 2.4 มากกว่า 1,000,000บาท	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2.1 กำหนด 0-100,000 บาท หรือ/ 10,000- 100,000 บาท
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว							
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม							
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายตามภาวะ เศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

การของความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุง แก้ไข	
	1	2	3				
3	ท่านได้รับการพิจารณา คำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4	เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของท่าน กับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน ที่คล้ายคลึงกันท่านได้รับ คำตอบแทนที่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5	ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่มีความ เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ และค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ							
6	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ตลอดจนมี ความปลอดภัยต่อการปฏิบัติ หน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7	หน่วยงานของท่านมีความสะอาด เรียบร้อย และเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	แบ่งได้ 2 ข้อ (1) สะอาด (2) มีระเบียบ เหมาะสมกับ การปฏิบัติ
8	หน่วยงานของท่านมีการให้ ความรู้ อบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
9	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม สุขภาพที่ดี และมียาสามัญประจำ บ้าน และมีชุดรักษาสุขภาพ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

การของความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุง แก้ไข	
	1	2	3				
10	หน่วยงานของท่านมีการควบคุม เกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการ รบกวนทางสายตา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
11	หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์ สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะ เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถัง ดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน							
12	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสดำเนินงาน และมีความมั่นคง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
13	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วย ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ ในการทำงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
14	ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้าย ตำแหน่งอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
16	ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ	0	+1	+1	0.66	แก้ไข	กระบวนการ เลื่อนขั้นผู้ดีธรรม/ เป็นธรรม/ เสมอภาค
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุน ให้ท่านได้เลื่อนระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

การของความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุง แก้ไข	
	1	2	3				
18	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติจะสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง							
19	ท่านนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
20	งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
21	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามภาระหน้าที่ เช่น ด้านสืบสวน,ปราบปราม ฯลฯ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
22	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
23	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
24	หน่วยงานของท่านมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	0	0.66	แก้ไข	
25	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
26	หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถสืบค้นได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

การของความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุง แก้ไข	
	1	2	3				
27	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถตาม ความต้องการ เช่น ภาษาอังกฤษ, คอมพิวเตอร์, การสื่อสาร ฯลฯ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น							
28	ท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อติดต่อหรือประสานงาน ภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	ท่านได้รับ ความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี
29	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
30	ในหน่วยงานท่านมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
31	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสามัคคีกัน เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
32	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
33	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
34	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

การของความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุง แก้ไข	
	1	2	3				
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล							
35	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
36	ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานและค่าตอบแทน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
37	ท่านมีสิทธิปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
38	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
39	ท่านมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
40	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
41	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
42	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7. ด้านจังหวะชีวิต							
43	เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

การของความคิดเห็น	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล	การปรับปรุง แก้ไข	
	1	2	3				
44	ปริมาณงานที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
45	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการ ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
46	ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานให้ เกิดความก้าวหน้าและการได้รับ ความดีความชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม							
47	ท่านให้ความสำคัญกับการบริการ ประชาชนซึ่งเป็นหัวใจหลัก ของการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
48	งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ สังคมและชุมชนมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
49	หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรม ชุมชนและกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณะ ภัย เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
50	หน่วยงานของท่านมีบทบาท ในการรักษาสภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ และรักษา ความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	แยกออกเป็น 2 ข้อ 1. รักษา ภูมิทัศน์ 2. สะอาด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสตร์ จังหวัดสระแก้ว

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

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES**Case processing summary**

		N	%
Cases	Valid	30	35.7
	Excluded ^a	54	64.3
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.970	50

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b1 ท่านได้รับคำตอบแทน ที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจการ ครองชีพในปัจจุบัน	181.50	313.500	.459	.969
b2 คำตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบ	181.60	308.593	.651	.969
b3 ท่านได้รับพิจารณาค่า ตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของ ท่าน	181.80	306.993	.633	.969

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b4 เมื่อเปรียบเทียบกับ ตำแหน่งของท่านกับ ตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน คล้ายกัน	181.77	305.289	.725	.969
b5 ท่านได้รับสวัสดิการ ที่ได้รับความเหมาะสม	181.80	301.821	.807	.968
b6 หน่วยงานของท่าน มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อม	181.70	303.528	.766	.968
b7 หน่วยงานของท่าน สะอาดมีระเบียบเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน	181.67	305.609	.686	.969
b8 หน่วยงานของท่าน มีการให้ความรู้อบรม เจ้าหน้าที่	181.67	311.126	.542	.969
b9 หน่วยงานของท่าน มีการส่งเสริมสุขภาพที่ดี	181.77	306.806	.726	.969
b10 หน่วยงานของท่าน มีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียด	181.63	306.930	.641	.969
b11 หน่วยงานของท่าน เตรียมอุปกรณ์สำหรับ ป้องกันอุบัติเหตุ	181.67	306.506	.713	.969

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b12 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่มีโอกาสดำเนิน และมีความมั่นคง	181.67	308.023	.635	.969
b13 ลักษณะงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ช่วงส่งเสริม และพัฒนาทักษะ	181.60	307.352	.641	.969
b14 ท่านได้รับพิจารณา ปรับย้ายตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	181.70	303.183	.782	.968
b15 ผู้บังคับบัญชา ของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	181.67	307.747	.649	.969
b16 กระบวนการเลื่อนขั้น มีความยุติธรรม และเสมอภาค	181.67	303.678	.776	.968
b17 ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ท่าน ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	181.77	303.564	.808	.968
b18 ท่านมีความมั่นใจว่า งานที่ท่านปฏิบัติจะทำงาน ได้จนเกษียณอายุ	181.70	316.493	.229	.970
b19 ท่านนำความรู้ ความสามารถของท่านมา ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	181.63	316.033	.333	.970

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b20 งานที่ปฏิบัติตรงกับ ความรู้ความสามารถ ของท่าน	181.67	310.713	.498	.969
b21 ท่านได้รับโอกาส ในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา	181.67	309.333	.568	.969
b22 ผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	181.63	309.964	.554	.969
b23 ท่านได้รับโอกาส ในการพัฒนาด้านคุณธรรม	181.70	307.666	.636	.969
b24 หน่วยงานของที่มี การประชุมด้านวิชาการ	181.73	306.823	.742	.969
b25 หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มี ความคิดริเริ่ม	181.73	306.133	.780	.969
b26 หน่วยงานของท่าน มีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถสืบค้นได้	181.77	305.151	.815	.968
b27 ท่านมีโอกาสดำเนิน การพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ความต้องการ	182.00	320.759	.000	.971
b28 ท่านได้รับ ความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	181.83	307.661	.660	.969

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b29 เมื่อมีปัญหา ในการปฏิบัติงานท่าน สามารถปรึกษา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานได้	181.87	302.120	.940	.968
b30 ในหน่วยงานท่าน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากร	181.90	303.059	.886	.968
b31 เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความสามัคคี	181.70	307.734	.712	.969
b32 ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ ความไว้วางใจ	181.70	307.872	.704	.969
b33 ท่านมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชา	181.60	313.628	.439	.970
b34 ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นและข้อ	181.63	310.102	.626	.969
b35 การปฏิบัติงาน ของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	181.57	315.289	.303	.970

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b36 ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานและค่าตอบแทน	181.57	310.461	.576	.969
b37 ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความ	181.70	307.528	.643	.969
b38 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติต่อผู้บังคับ	181.83	305.247	.785	.968
b39 ท่านมีความเข้าใจระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่	181.83	307.385	.674	.969
b40 บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่และ	181.77	307.495	.618	.969
b41 ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าว่ำยเรื่องส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน	181.70	307.941	.622	.969
b42 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการ	181.63	310.171	.543	.969
b43 เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของท่านในแต่ละวันมีความเหมาะสม	181.73	309.237	.611	.969

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b44 ปริมาณงานที่ท่าน ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	181.87	321.154	-.022	.971
b45 ท่านสามารถแบ่งเวลา การทำงานการพักผ่อน	181.87	315.499	.257	.970
b46 ท่านมีเวลาว่างให้ ครอบครัวตลอดจน สามารถปฏิบัติงาน	182.03	315.551	.295	.970
b47 ท่านให้ความสำคัญกับ การบริการประชาชน ซึ่งเป็นหัวใจหลัก	181.77	306.806	.595	.969
b48 งานของท่านมีส่วน สนับสนุนให้สังคมและ ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	181.73	305.582	.724	.969
b49 หน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงาน อื่น ๆ	181.77	300.875	.796	.968
b50 หน่วยงานของท่าน มีบทบาทในการรักษา สภาพแวดล้อมและรักษา ภูมิทัศน์	181.77	306.875	.648	.969

Scale statistics

Variance	Std. deviation	N of items
321.013	17.917	50

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12
อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ข้อมูลที่ได้รับถือว่าเป็นข้อมูลทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์
ต่อการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจาก
ท่านในการกรอกแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่ให้มากที่สุด ข้อมูล
ที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบ
แต่ประการใด อีกทั้งข้อมูลที่ท่านได้ตอบนั้นผู้ศึกษาจะดำเนินการวิเคราะห์ในภาพรวมเป็นสำคัญ
คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
จำนวน 50 ข้อ

ส่วนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 15-25 ปี

() 2. 26-35 ปี

() 3. 36- 45 ปี

() 4. 46 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการทั้งหมดของท่าน

() 1. ต่ำกว่า 15 ปี

() 2. 16-25 ปี

() 3. 26- 35 ปี

() 4. 36 ปีขึ้นไป

4. อายุราชการที่สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

- () 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี () 2. 6-10 ปี
 () 3. 11-15 ปี () 4. 16 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส
 () 3. หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

6. ระดับการศึกษา

- () 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า () 2. อนุปริญญา/ ปวส.
 () 3. ปริญญาตรี () 4. สูงกว่าปริญญาตรี

7. รายได้ต่อเดือน

- () 1. 5,000-10,000 บาท () 2. 10,001-15,000 บาท
 () 3. 15,001-20,000 บาท () 4. มากกว่า 20,000 บาท

8. ระดับชั้นยศ

- () 1. สิบตำรวจตรี/ หญิง () 2. สิบตำรวจโท/ หญิง
 () 3. สิบตำรวจเอก/ หญิง () 4. จำสิบตำรวจ/ หญิง
 () 5. ดาบตำรวจ/ หญิง

9. ภาระหนี้สินของข้าราชการตำรวจและครอบครัว

- () 1. ไม่มีภาระหนี้สิน
 () 2. มีภาระหนี้สิน แบ่งเป็น 4 ระดับ
 () 2.1 10,000-100,000 บาท
 () 2.2 100,001-500,000 บาท
 () 2.3 500,001-1,000,000 บาท
 () 2.4 มากกว่า 1,000,000 บาท

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจ

ตระเวน ชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับสภาพในการทำงานของท่าน ให้มากที่สุด โดยพิจารณาจากงานที่ทำปัจจุบันและสิ่งที่ได้รับจากหน่วยงานด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายตามภาวะ เศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ					
3	ท่านได้รับการพิจารณา ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
4	เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของท่าน กับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน ที่คล้ายคลึงกันท่านได้รับ ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม					
5	ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่มีความ เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักสวัสดิการ และค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ตลอดจน มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติ หน้าที่					
7	หน่วยงานของท่านสะอาด มีระเบียบเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน					
8	หน่วยงานของท่านมี การให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ					
9	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม สุขภาพที่ดี และมีอาสาสมัคร ประจำบ้าน และมีชุดรักษา สุขภาพอย่างเหมาะสม					
10	หน่วยงานของท่านมีการควบคุม เกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา					
11	หน่วยงานของท่านเตรียม อุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุ ที่อาจจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณ เตือนภัย เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
12	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคง					
13	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วย ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ ในการทำงานให้สูงขึ้น					
14	ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้าย ตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
16	กระบวนการเลื่อนขั้น มีความยุติธรรม และเสมอภาค					
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุน ให้ท่านได้เลื่อนระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น					
18	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่าน ปฏิบัติจะสามารถทำงานได้ จนเกษียณอายุราชการ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง						
19	ท่านนำความรู้ความสามารถ ของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่					
20	งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
21	ท่านได้รับ โอกาสในการเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ตามภาระ หน้าที่ เช่น ด้านสืบสวน, ปราบปราม ฯลฯ					
22	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค ในการปฏิบัติงาน					
23	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน					
24	หน่วยงานของท่านมีการประชุม ด้านวิชาการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
25	หน่วยงานของท่านส่งเสริม ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ					
26	หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถ สืบค้นได้					

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
27	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถตาม ความต้องการ เช่น ภาษาอังกฤษ, คอมพิวเตอร์, การสื่อสาร ฯลฯ					
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
28	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อติดต่อ หรือประสานงานภายใน หน่วยงาน					
29	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปรึกษา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้					
30	ในหน่วยงานท่านมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน					
31	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่มีความสามัคคีกัน เป็นอย่างดี					
32	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
33	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
34	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
35	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
36	ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานและค่าตอบแทน				
37	ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ				
38	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ				
39	ท่านมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่				
40	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน				
41	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน				
42	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการ				

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. ด้านจังหวะชีวิต					
43	เวลาทำงานและเวลาพักผ่อน ของท่านในแต่ละวัน มีความเหมาะสม				
44	ปริมาณงานที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันมีความเหมาะสม				
45	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการ ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม				
46	ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติงาน ให้เกิดความก้าวหน้าและ การได้รับความดีความชอบ				
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
47	ท่านให้ความสำคัญกับการบริการ ประชาชนซึ่งเป็นหัวใจหลัก ของการทำงาน				
48	งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ ที่ดีขึ้น				
49	หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรม ชุมชนและกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เป็นต้น				

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
50	หน่วยงานของท่านมีบทบาท ในการรักษาสภาพแวดล้อม และรักษาภูมิทัศน์					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทพ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้