



รายงานสืบเนื่อง
จากการประชุมวิชาการระดับชาติ
ครั้งที่ 3

3rd TECHCON 2017

(Proceeding)

"คิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยนวัตกรรม

ขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี"

วันพฤหัสบดีที่ 27 กรกฎาคม 2560

ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ศ.ดร. จงจิตร หิรัญลาภ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รศ.ดร. จุไรรัตน์ ดวงเดือน	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รศ.ดร. รุจา ผลสวัสดิ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รศ.ดร. ศักดิ์ กองสุวรรณ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รศ.ดร. สมชาย ปราการเจริญ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รศ.ดร. ปรีดา จันทวงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รศ.ดร. ไพฑูรย์ พิมพ์ดี	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
รศ.ดร. ธวัชชัย งามสันติวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร. ประไพ ศรีดามา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผศ. ดร. ประไพ ศรีดามา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผศ.ดร. พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ. นพนันต์ เมืองเหนือ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร. ณรงค์ฤทธิ์ สนใจธรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ดร. สุภาพรรณ สัจจวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระ
ดร. สิทธิชัย ฝรั่งทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ดร. ภัทราพรศญา เศรษฐโชติสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร. สุพัชรี สุปรียกุล	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร. นุจชรี ภิญญสวัสดิ์สกุล	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร. ภิศาชล พรหมวงศ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ(ต่อ)

ดร.เชษฐภณภูมิ สีลาศรีศิริ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.สุรางค์ บุญยาพงศ์ไชย	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.ทรงพล นครเศสเรืองศักดิ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ดร.ธนิษฐ์ รัตน์โอฬาร	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร.กฤษณา คิตดี	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร.พัชรพล ธรรมแสง	ครูชำนาญการพิเศษกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยี
อาจารย์ศีกฤทธิ สีลาฉาย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์นันทรัตน์ อนุกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
อาจารย์ทศพร มะหะหมัด	ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ
อาจารย์ศุทธิยา ฤกษ์พิไชย	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์สุทธิลักษณ์ ชุนประวัตติ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์ทิชากร วิสาธสกล	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์ปกรณ์ อัครกัญญาจนสุภา	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์จิรวัดน์ กรุณา	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์ธเนศ วิลาสมงคลชัย	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์ดิณณภพ จุ่มอิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Mr.Sumit Kumar Bhalla	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
Mr.Nanda Lal Banik	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ(ต่อ)

คุณฉัตรแก้ว คณะวาปี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.)

คุณวันชัย มาชูตระกูล

ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (เคมี) วิทยาศาสตร์

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด
Quality of work life of police officers , Bangmod Police Station.

กนกพร กระจ่างแสง^{1*}, สันติธร ภูริภักดี²

¹ บริษัท โรงพยาบาลนครธน จำกัด เลขที่ 1 ซอยพระรามที่ 2 ซอย 54 ถนนพระรามที่ 2
แขวงบางขุนเทียน เขตบางขุนเทียน จังหวัดนนทบุรี 11140

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ถนนชะอำ-ปราณบุรี
ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

* ผู้ติดต่อ : กนกพร กระจ่างแสง , kanokporn.kraj@gmail.com , 0-90408-6996

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด โดยใช้วิธีวิทยาการแบบปรากฏการณ์วิทยา วิเคราะห์เนื้อหา เป็นการมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 5 คน และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 5 คน รวม 10 คน ที่ประจำการอยู่ที่สถานีตำรวจนครบาลบางมด ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ เครื่องอัดเสียง สมุดบันทึกและแนวคำถาม การสัมภาษณ์แบบปลายเปิด โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนาและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคพรรณนาวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูลนั้นมาเป็นพื้นฐานในการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด มีการทำงาน 2 ส่วน คือ สายงานสืบสวน และสายงานปราบปราม แต่หน้าที่หลักของตำรวจทุกนาย คือ การป้องกันปราบปรามและจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี รับโทษตามกฎหมาย ซึ่งเกี่ยวกับความเดือดร้อนของประชาชนโดยตรง ส่วนคุณภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด โดยส่วนมากจะมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการได้ทำประโยชน์แก่สังคม ในส่วนที่ไม่พึงพอใจโดยส่วนมากเป็นเรื่องของค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ทั้งนี้จึงอยากให้ภาครัฐหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาดูแลกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ

Abstract

This research is qualitative research. Aims to study The quality of life of Police at Bangmod Police Station . Using the methodology of Phenomenology analysis content is the aim study, work and quality of work life of police at Bangmod police station. By research field from the in-depth interviews with police officials, Non-commissioned officers 5 people and Commissioned officers 5 people including 10 people and The metropolitan police stationed at Bang Mod working experience of not less than 10 years. The instrument used to collect the data recorder, Book and question open. The researcher acts as the operator of the discussion and allow the interviewee to answer questions that were prepared. The data were analyzed using descriptive analysis techniques to data that is based on research.

The study found that police officials Bangmod police station there are 2 forms of large-format works, is the work of investigation and repression. But The main function of the police is to prevent, suppress, arrest and prosecute the offender. Punishable by law Which is about the suffering of the people directly. The work quality of police officers at Bangmod police stations , The most satisfaction in the workplace. The stability in the work. And seeing the benefits to the society. In the not satisfied by most is not sufficient to pay cost the present. I therefore urge the government or those involved to oversee the policy of remuneration of police officers to be appropriate and in line with current circumstances.

Keyword : Quality of work life , Police officers

บทนำ

คุณภาพชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในทุกระดับและคนยังเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานโดยทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นงานที่ทำหรือที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสมทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม ถ้าเมื่อใดที่คุณภาพชีวิตไม่ดีอาจทำให้เกิดการกระทำผิดเพี้ยนระดับคุณภาพชีวิตก็เป็นได้ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 18) การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานมีประเด็นเกี่ยวข้องกับทั้งคุณภาพเชิงวัตถุและเชิงจิตใจ แต่ละคนจึงต้องพิจารณาประโยชน์ตอบแทนทั้งสองด้าน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละหน่วยงานจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกับความพึงพอใจระหว่างบุคคลและหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Brook & Anderson, 2005) องค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น จะส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ (Lee & Kearns, 2005) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต

ในการทำงานที่ดี ควรประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย มีการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีการบูรณาการด้านสังคมและประชาธิปไตยในองค์กร รวมถึงมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จึงจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานมีคุณภาพซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ธีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ, 2548: 100) พบว่า ข้าราชการตำรวจได้รับรายได้จากการปฏิบัติราชการไม่เพียงพอต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงขึ้นในปัจจุบันและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย เพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมากกว่างานด้านฝ่ายอำนวยการ (ฐิติพร หงษา, 2549) กล่าวได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในงานของตำรวจมักจะขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์ ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนรวมทั้งดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 5 คน และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 5 คน รวม 10 คน ที่ประจำการอยู่ที่สถานีตำรวจนครบาลบางมด ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2560 ถึง 30 เมษายน 2560

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) มีนักทฤษฎีได้ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย ได้แก่ เซอร์

เมอร์ฮอนและคณะ (Schermerhorn, et al., 1996: 31) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกุญแจที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสบการณ์มนุษย์ในองค์กร เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งาน และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดหมายความหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไปกับการมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร หรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้น จะทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จ

แฮคแมน และ ซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 : 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่ผู้เป็นเจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ซึ่งสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน ลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่สูงขึ้น

ฮูส และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 198-199) ให้นิยามความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ Huse and Cummings ได้อธิบายต่อไปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจของพวกเค้าในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

เวเธอร์ และ เดวิส (1973) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่า เป็นการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทนดังนั้นการได้มาซึ่งชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตน มีส่วนร่วมในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม

สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยในแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และความรู้สึกแตกต่างกันในแต่ละมิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ โดยผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนามและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก โดยใช้วิธีการพรรณนาวิเคราะห์เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือต่างๆ ที่สำคัญเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบไปด้วย

1. สมุดบันทึกข้อมูลในการลงภาคสนาม (Field Notebook) ใช้บันทึกชื่อผู้ให้ข้อมูล สถานที่ทำงาน เพศ อายุ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ เพื่อใช้ในการอ้างอิงและนำข้อมูลที่จดไว้มาวิเคราะห์ต่อไป
2. เครื่องบันทึกเสียง (Recorder) ใช้บันทึกเสียงสัมภาษณ์จากการสนทนาระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยนำมาใช้ร่วมกับสมุดบันทึกเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป
3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์แบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบคำถามได้อย่างละเอียดเท่าที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการ โดยแนวคำถามที่ผู้วิจัยถาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน รูปแบบหรือลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งแนวคำถามมีความครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลเพื่อใช้เครื่องบันทึกเสียงและแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และเริ่มคำถามสัมภาษณ์ด้วยการถามประวัติส่วนตัว จากนั้นจึงเริ่มถามถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลในระดับปฐมภูมิโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย
2. เก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบคำถามได้อย่างไม่มีข้อจำกัด โดยการสัมภาษณ์จะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เริ่มไม่มีความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงยุติการสัมภาษณ์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ 3 เสา (Triangulation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

1. การตรวจสอบสามเสาด้านข้อมูล (Data Triangulation) ผู้วิจัยตรวจสอบแหล่งข้อมูล โดยเก็บข้อมูลกับแหล่งบุคคลโดยการสัมภาษณ์จากคนต่างกลุ่ม เช่น พนักงานบริษัทเอกชน ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง แต่ใช้การสัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกัน
2. การตรวจสอบสามเสาด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเปลี่ยนตัวผู้เก็บข้อมูลหลายคนเพื่อลดความลำเอียงด้านทัศนคติและความไม่แน่ใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูล

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) นอกจากการสัมภาษณ์แล้วผู้วิจัยยังใช้การสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลควบคู่กับการซักถามและได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาและวิเคราะห์โดยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปประเด็นสำคัญด้วยการถอดเทปการสนทนาแบบคำต่อคำและอ่านบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทุกราย
2. เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลทั้งหมดมาจัดกลุ่มของคำตอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันเพื่อเป็นการลดทอนข้อมูลให้เหลือเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
3. สรุปผลงานวิจัยแล้วนำไปพัฒนาเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีในการนำเสนอรูปแบบของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 198-199) ซึ่งได้เสนอลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เหตุที่ผู้วิจัยนำทฤษฎีของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 198-199) มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากทฤษฎีนี้มีความครอบคลุมคุณลักษณะความเป็นบุคคล (Humanistic) ที่มีความแตกต่างกันเฉพาะแต่ละบุคคล และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน อีกทั้งเป็นการแสดงแนวคิดที่ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปของข้าราชการตำรวจ โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 5 คน และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 5 คน รวม 10 คน ที่ประจำการอยู่ที่สถานีตำรวจนครบาลบางมด ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และนำผลการสัมภาษณ์มาศึกษาตามวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. ลักษณะการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด หน้าที่หลักของตำรวจ คือ การป้องกันปราบปราม และจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี รับโทษตามกฎหมาย ซึ่งเกี่ยวกับ

ความเดือดร้อนของประชาชนโดยตรง แต่ในสายงานตำรวจก็แบ่งออกเป็นสายงานสืบสวน และปราบปรามซึ่งแต่ละสายงานก็มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1.1 งานสายสืบสวน ทำหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษจะต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่และหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะของตนเองโดยการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในยุคแห่งโลกไร้พรมแดน หรือยุคเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นงานด้านสืบสวนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างแท้จริง เพราะจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลาทั้งก่อนและหลังเกิดเหตุ คือ สืบสวนก่อนเกิดเหตุเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดเกิดขึ้น และสืบสวนหลังเกิดเหตุเพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐานอันนำไปสู่การจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมายต่อไป

1.2 งานสายปราบปราม ทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกัน ระวัง ปราบปราม และนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ในให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงาน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและรัฐโดยรวม ในส่วนของงานสายปราบปรามก็แบ่งการปฏิบัติหน้าที่ออกเป็น

1.2.1 งานสายตรวจ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายตรวจจะแบ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบ่งตามลักษณะพื้นที่ คือ สายตรวจตำบล สายตรวจชุมชน สายตรวจพิเศษ ได้แก่ ตู้ยามหรือยามจุด 2) แบ่งตามเครื่องมือการใช้ ได้แก่ สายตรวจรถยนต์ สายตรวจรถจักรยานยนต์ สายตรวจทางเรือ สายตรวจเดินเท้า ซึ่งการปฏิบัติงานของสายตรวจทั้ง 2 ประเภท มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อการป้องกันและบริการประชาชนการตรวจโดยทั่วไป ได้แก่

1. การตรวจในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย เฝ้าสังเกต บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ เพื่อการป้องกันและการตรวจสอบ รวมถึงตรวจค้นเมื่อเห็นสมควร
2. ให้การบริการต่อประชาชนหรือสาธารณะชน ตามที่เห็นสมควร
3. สังเกตบุคคล สถานที่ เหตุการณ์หรืออื่นๆ เป็นพิเศษ ตามที่ได้รับมอบหมายสั่งการ
4. ประชาสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อประชาชนหรือชุมชนในเขตตรวจ ด้วยการสอบถามให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตำรวจและอื่นๆ เท่าที่ จะสามารถกระทำได้
5. พบประชาชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ตามที่หัวหน้างานป้องกันปราบปรามหรือสารวัตรป้องกัน ปราบปรามหรือหัวหน้าสายตรวจกำหนดและบันทึกการพบไว้
6. ระวังเหตุที่เกิดขึ้น เฝ้าระวังสถานที่เกิดเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ที่สายตรวจหรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
7. ให้การช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการรักษาที่เกิดเหตุ และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนแล้วแต่กรณี

2. คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 198-199) ซึ่งได้เสนอลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน 8

ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผลการวิจัยในแต่ละด้านมีดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยส่วนมากไม่ค่อยพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเพราะเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจที่รับไม่ค่อยเพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และข้าราชการตำรวจมีความรู้ดีกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ค่อยเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากตำรวจมีลักษณะงานเฉพาะซึ่งเป็นงานด้านบริการและงานรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ดังนั้นนอกจากเวลาการทำงานในหน้าที่ตามปกติแล้ว ยังต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้าเวรตลอด 24 ชั่วโมง บางครั้งทำให้เกิดความเครียดจากภาระงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นจึงควรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้มีความเหมาะสมต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน และควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการประหยัด และการวางแผนการใช้จ่ายเงิน นอกจากนี้การหารายได้พิเศษ ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและเลี้ยงครอบครัว

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะของสถานที่ทำงานและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงานพอสมควร เพราะหน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัยโปร่งมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก แต่ควรจัดโต๊ะเก้าอี้ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการเตรียมความพร้อมในการป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัย อาทิ การฝึกซ้อมการเผชิญเหตุเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยให้บ่อยครั้งขึ้น

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยส่วนมากก็พอจะมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานพอสมควร โดยงานที่ปฏิบัติทำให้ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และหน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของหน่วยงานโดยมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน และผู้บังคับบัญชาก็มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รับการฝึกอบรมและดูงานพอสมควรตามแต่การจัดสรรงบประมาณ

2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยส่วนมากมีความรู้ดีกว่างานข้าราชการตำรวจทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้พอสมควร ยกตัวอย่าง เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ให้ทั้งตนเองและครอบครัว ตลอดจนทุนการศึกษาของบุตรที่มีให้จนถึงบุตรอายุ 20 ปี แต่อย่างไรแล้วทุกคนก็ยังคงหวังและยังมีความต้องการด้านความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นโดยต้องการให้มีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ข้าราชการตำรวจก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการเตรียมความพร้อมในการให้ความรู้และทักษะให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อการดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น รวมถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่ควรมีความเหมาะสมและยุติธรรม

2.5 การบูรณาการด้านสังคม โดยส่วนมากมีความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานพอสมควร ทั้งนี้เพราะทุกคนมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน โดยบรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นและเป็นกันเองในหน่วยงานมี

การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น ทางหนังสือ และติดต่อแบบไม่เป็นทางการ เช่น ทางโทรศัพท์ เพื่อให้ทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง และเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทุกคนจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพอสมควร อีกทั้งในหน่วยงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีการประสานการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเหมือนที่อื่นๆ และเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างเกี่ยวกับสติปัญญาและความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลจึงทำให้ทุกคนช่วยกันทำงาน

2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร เรื่องของประชาธิปไตยในที่นี้โดยส่วนมากจะครอบคลุมถึงสิทธิส่วนบุคคลด้วย คือ ทุกคนมีความต้องการในเรื่องของการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ต้องการให้มีการก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และต้องการได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความเสมอภาค รวมถึงการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็ควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรมและความเสมอภาคด้วยเช่นกัน

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โดยส่วนมากสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาได้ดีพอสมควร ทั้งในส่วนของการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคม เช่น การทำงานในปัจจุบันของตำรวจไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและไม่มีปัญหาครอบครัว เพราะโดยส่วนมากครอบครัวไม่ว่าจะเป็น ภรรยา หรือ ลูก จะมีความเข้าใจในเรื่องของการทำงานและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน และโดยส่วนมากยังมีเวลาสำหรับผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอีกด้วย

ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยส่วนมากมีความรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างมากที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ เพราะโดยส่วนมากผู้ที่เข้าทำงานในส่วนนี้จะเป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝันตั้งแต่เด็กๆ ว่าอยากรับราชการตำรวจ และเมื่อมาได้ทำประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมจริงๆ จึงรู้สึกภูมิใจ เช่น มีโอกาสให้ความช่วยเหลือหรือให้บริการแก่สังคมตามความรู้ความสามารถรวมไปถึงมีส่วนร่วมในการรณรงค์ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและทำให้สังคม ชุมชน มีความสงบสุข เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด พบว่าการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด คือ การป้องกันปราบปราม และจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีรับโทษตามกฎหมาย ซึ่งเกี่ยวกับความเดือดร้อนของประชาชนโดยตรง ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจโดยส่วนมากจะมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและการได้ทำประโยชน์แก่สังคม แต่ส่วนที่ไม่พึงพอใจส่วนมากเป็นเรื่องของค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน เพราะเนื่องจากข้าราชการตำรวจโดยส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยเพียงแค่ 10,000 – 15,000 บาท ต่อเดือน เท่านั้นซึ่งไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค เลี้ยงดูครอบครัว เลี้ยงดูบิดา มารดา และในกรณีที่มีบุตรรายได้ที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อค่าเล่าเรียนของบุตร ทั้งนี้จึงอยากให้ภาครัฐหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

มาดูแล กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ
สถานการณ์ในปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจนครบาลบางมด ในด้านของค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยส่วนมากไม่ค่อยพึงพอใจต่อ
ค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเพราะเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจที่ได้รับไม่ค่อยเพียงพอ
ต่อการใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย
ของ สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548: 76) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ใน
ระดับปานกลางนั้นคือไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนเท่าที่ควร

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะของสถานที่ทำงานและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีความ
ปลอดภัยในการทำงานพอสมควร เพราะหน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัยโปร่งมีอากาศ
ถ่ายเทได้สะดวก ซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับ มอนดี้และโน (Mondy & Noe, 1996:432) ได้กล่าวถึง
สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ การกระทำที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปราศจากความเจ็บป่วย
ทางด้านร่างกายหรืออารมณ์ ส่วนความปลอดภัยจะป้องกันผู้ปฏิบัติงานจากการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในขณะ
ปฏิบัติงาน เพราะทั้งสุขภาพและความปลอดภัย ส่งผลต่อการลดประสิทธิภาพในการทำงานและขวัญกำลังใจ
ตลอดจนคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยส่วนมากพอจะมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ
ทำงานพอสมควร โดยงานที่ปฏิบัติทำให้ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และหน่วยงานมีการติดตาม
ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับ เบอ์นาร์ดินและรัสเซล
(Bernardin & Russell, 1993: 12) กล่าวถึงการพัฒนาความสามารถของบุคคลว่า คือ โอกาสในการเรียนรู้สิ่ง
ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเอง การได้คิดค้นการทำงานด้วยตนเอง จะเป็นประโยชน์
กับหน่วยงานเป็นอย่างมาก

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยส่วนมากมีความรู้สึกว่างานข้าราชการตำรวจทำอยู่มี
ความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้พอสมควร แต่ความก้าวหน้าในงานจะอยู่ที่ความขยันส่วน
บุคคลยกตัวอย่างเช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่มีให้ทั้งตนเองและครอบครัว ตลอดจนทุนการศึกษาของ
บุตรที่มีให้จนถึงบุตรอายุ 20 ปี ซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับแนวคิดของ เคลล์ (Kells, 1996) ได้กล่าวว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
โดยช่วยจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยส่วนมากมีความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานพอสมควร ทั้งนี้เพราะทุก
คนมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน โดยบรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นและเป็นกันเอง ในหน่วยงานมีการ
ติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น ทางหนังสือ และติดต่อแบบไม่เป็นทางการ เช่น ทางโทรศัพท์ เพื่อให้ทุก

คนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง ซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับ กิลเมอร์และคณะ (Gilmer, et al., 1996: 239) กล่าวว่า การบูรณาการด้านสังคม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้น

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เรื่องของประชาธิปไตยในที่นี้โดยส่วนมากจะควรรวมถึงสิทธิส่วนบุคคลด้วย คือ ทุกคนมีความต้องการในเรื่องของการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ต้องการให้มีการก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1973: 15-16) ได้กล่าวถึงประชาธิปไตยในองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมบนวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยส่วนมากสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาได้ดีพอสมควร ทั้งในส่วนของการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคม เช่น การทำงานในปัจจุบันของตำรวจไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985: 198-199) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม ไม่ให้มีผลกระทบต่อครอบครัว เช่น การทำงานล่วงเวลามากเกินไป และมีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยส่วนมากมีความรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างมากที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ เพราะโดยส่วนมากผู้ที่เข้าทำงานในส่วนนี้จะเป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝันตั้งแต่เด็ก ๆ ว่าอยากรับราชการตำรวจ และเมื่อมาได้ทำประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1975: 93-95) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องอันประโยชน์ต่อสังคมประกอบด้วย ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย โดยเฉพาะประเด็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสามารถนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำไปสู่การสร้างโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย รวมทั้งการกำหนดนโยบายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของวงการตำรวจไทยในภาพรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาหน่วยงาน ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพื่อหาต้นแบบที่สามารถเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและนำมาประยุกต์ใช้ และผลักดันให้เกิดการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนให้เกิดความเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อให้ หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวปฏิบัติ อีกทั้งควรมีรูปแบบ (Model) การสร้างและการพัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานราชการเพื่อไปปรับประยุกต์ใช้หรือทดลองกับกลุ่มอื่นๆ

บรรณานุกรม

- [1] กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 – 22.
- [2] ฐิติพร หงษา. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [3] อีรวัดน์ เตียมสุวรรณ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- [4] สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [5] Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A. (1993). Human resource management an experiential approach. Singapore: McGraw-Hill.
- [6] Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. Nursing Research, 23(6), 319-326.
- [7] Gilmer, D., et.al. (1996). Industrial psychology. New York: Macmillan.
- [8] Hackman, Richard J. and L.J. Suttle. (1977). Improving life at work: Behavioral science approach to organization change. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- [9] Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1985). Organization development and change. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- [10] Kells, P.S. (1996). A study of perceptions of quality of working life in two Ontario applied arts and technology. Dissertation abstracts international, 56(7), 2631-A.
- [11] Lee, M. & Kearns, S. (2005). Improving worklife quality. Ontario: Longwoodspublishing.
- [12] Mondy, R.W. and R.M. Noe. (1996). Human resources management. New York: Prentice-Hall Inc.
- [13] Walton, Richard E. (1973). Quality of working life: What is it?. Sloan management, 12-16.

[14] Walton, Richard E. (1975). Improving the quality of work life. Harvard Business Review, 52(3), 12.