

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ร้อยตำรวจโทหญิงสุดารัตน์ สีสัง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ

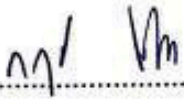
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2560

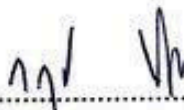
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ สุदारัตน์ สีสั่ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

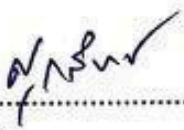
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.กฤษฎา จรินโท)

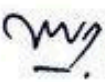
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

  
..... ประธาน  
(ดร.กฤษฎา จรินโท)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีณยา เลิศพุทธรักษ์)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สุกสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน ..... พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจาก ดร.กฤษ จรินทร์โท อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และ ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการทำวิจัยให้มีคุณภาพ และครบถ้วน นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้บังคับการ และข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แต่นุพการี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ร้อยตำรวจโทหญิง สุภารัตน์ สีลิ่ง

57710266: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณะ; บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ตำรวจ

สุภารัตน์ สีลัง: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร

จังหวัดฉะเชิงเทรา (QUALITY OF WORK LIFE OF POLICE OFFICERS, CHACHOENGSAO PROVINCIAL POLICE STATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กฤษ จรินโท., บร.ค. 123 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้การศึกษาแบบผสมผสาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการใช้แบบสอบถาม คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 310 นาย ด้วยวิธีสุ่มแบบตามสะดวกตามสัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตร จำนวน 5 นาย ด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี
3. การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ระดับชั้น และสายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน, ธรรมเนียมในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการปฏิบัติราชการ, ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และธรรมเนียมในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ
4. แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

57710266: MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; M.B.A. (PUBLIC MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ POLICE

SUDARAT SEELONG: QUALITY OF WORK LIFE OF POLICE OFFICERS,  
CHACHOENGSAO PROVINCIAL POLICE STATION. ADVISOR: KRIT JARINTO, D.B.A.,  
123 P. 2016.

This study attempts to study quality of work life factors contributing to work efficiency of police officers in Chachoengsao Provincial Police Station by using mixed method. The subjects including 310 police officers in Chachoengsao Provincial Police Station were asked to fill in questionnaires. They were selected by proportionate convenience sampling technique. The data were analyzed with SPSS software program. Five police officers selecting by purposive sampling technique were interviewed and the data were analyzed with content analysis. It was found that:

1. The level of quality of work life was at moderate level. The aspects could be arranged from the greatest to the least as follows: Social Relevance, Constitutionalism, Total Life Space, Growth and Security, Competency Development, Adequate and Fair Compensating and, Safe and Healthy Working Condition, respectively.

2. The level of work efficiency was at high level.

3. It was found from testing hypothesis at the significant level of 0.05 that level and division had influence on work efficiency, Constitutionalism and, Social Relevance had influenced on work efficiency in aspects of work performance, Social Relevance, and Growth and Security. Constitutionalism aspect of quality of work life had impacted on work competency.

4. A guideline to administer quality of work life should emphasize on Adequate and Fair Compensating, Social Relevance, and Competency Development, respectively.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
คุณภาพชีวิตการทำงาน .....	11
ข้อมูลตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา .....	22
แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา .....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา .....	32
ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา .....	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ .....	43
ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ .....	43
ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ .....	70
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	92
สรุปผลการวิจัย .....	92
อภิปรายผล .....	95
ข้อเสนอแนะ .....	100
บรรณานุกรม .....	104
ภาคผนวก .....	108
ภาคผนวก ก .....	109
ภาคผนวก ข .....	111
ภาคผนวก ค .....	117
ภาคผนวก ง .....	120
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	123

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 จำนวนข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พันจากราชการประจำปี 2557-2559.....	4
3-1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ จำแนกตามหน่วยในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	33
3-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	37
3-3 กลุ่มตัวอย่างสำหรับสัมภาษณ์.....	39
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามเพศ.....	44
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามอายุ.....	44
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	45
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามระดับชั้น.....	46
4-6 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสายงาน.....	46
4-7 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	47
4-8 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	47
4-9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ.....	48
4-10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย.....	49
4-11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร.....	49
4-12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน.....	50



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบูรณาการทางสังคม.....	51
4-14 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านธรรมเนียมในองค์กร .....	52
4-15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและ การทำงาน .....	52
4-16 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม..	53
4-17 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวม .....	54
4-18 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลการปฏิบัติราชการ .....	55
4-19 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถ เชิงสมรรถนะ .....	56
4-20 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวม .....	57
4-21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ .....	58
4-22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	58
4-23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	59
4-24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	60

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับชั้น.....	60
4-26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามสายงาน .....	61
4-27 การเปรียบเทียบปัจจัยค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีสายงานแตกต่างกัน ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผล การปฏิบัติราชการ .....	62
4-28 การเปรียบเทียบปัจจัยค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีสายงานแตกต่างกัน ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความ สามารถเชิงสมรรถนะ .....	63
4-29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน .....	64
4-30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	65
4-31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียวระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติราชการ .....	66
4-32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติราชการ .....	66
4-33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล $R^2$ ของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้านผลการปฏิบัติ ราชการ.....	67
4-34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียวระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ .....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ .....	68
4-36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล R <sup>2</sup> ของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้านผลการปฏิบัติ ราชการ.....	69
4-37 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	70
4-38 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักขณะและความปลอดภัย.....	73
4-39 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร .....	74
4-40 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .....	76
4-41 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบูรณาการทางสังคม .....	78
4-42 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านธรรมเนียมในองค์กร .....	79
4-43 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	81
4-44 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม .....	84
4-45 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	87
4-46 สรุปผลการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็น แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน แยกเป็นรายบุคคล .....	89
5-1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ .....	99

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ.....	6
1-2 กรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	7
2-1 โครงสร้างตำราจรรยาบรรณจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	23

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเราเกิดมาแล้วต้องมีการทำงานหรือต้องหางานทำ โดยเหตุผลของการหางานทำหรือการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของคนเราบางอย่าง เช่น บางคนต้องการเงินเดือนเพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว บางคนต้องการได้ชื่อเสียงเนื่องมาจากการทำงาน บางคนทำงานก็เพื่อเป็นที่ยอมรับในสังคม บางคนทำงานเพื่อความร่ำรวยเงินทอง ฯลฯ ซึ่งเหตุผลของแต่ละคนที่ทำงานมีความแตกต่างกัน (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, ม.ป.ป.) การทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในการดำรงชีวิต นอกจากปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) แล้ว การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี อีกทั้งการดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือ ทรัพยากรบุคคล ความสำเร็จของงานจึงต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนที่ทำงานนั้นด้วย ทั้งองค์กรและคนทำงานจึงต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หากองค์กรสามารถพัฒนาส่งเสริมให้คนทำงานนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรได้ องค์กรนั้นก็จะเป็นการเติบโตอย่างมีคุณภาพต่อไป (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2557)

คุณภาพชีวิตเป็นคำที่ได้ยินได้ฟังกันอย่างแพร่หลายในสังคมปัจจุบัน ทั้งในระดับโลก ระดับประเทศและส่วนต่าง ๆ ของสังคม ทั้งภาคราชการและเอกชน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” มีหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการ คือ การสร้างความมั่นคงในอาชีพโดยบัญญัติให้ “การรับราชการ

เป็นอาชีพ ให้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนให้เพียงพอ ไม่ต้องกังวลที่จะต้องหาประโยชน์ในทางอื่น และเมื่อออกจากราชการแล้วก็มีบำเหน็จ บำนาญให้พอครองชีพอยู่ได้ตลอดชีวิต” (Chai, 2010) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับความต้องการของคนและสภาวะขององค์กรที่เหมาะสม เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจแล้ว จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร ช่วยส่งเสริมเรื่องสุขภาพจิต ความมั่นคงในงาน การพัฒนาตนเอง ช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลาออก ลดอุบัติเหตุและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างบุคคลและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (ผจญ เฉลิมสาร, 2540)

องค์กรของรัฐ “ข้าราชการ” ถือเป็นตัวจักรสำคัญในการบริการและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารราชการแผ่นดินที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจะมีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบายขององค์กรมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (กเชนทร์ ช่างน้อย, 2556, หน้า 2)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐและกระบวนการยุติธรรม เปรียบเสมือนต้นธารของกระบวนการยุติธรรม มีภารกิจหลักด้านการอำนวยความสะดวก รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญาและกฎหมายอื่น ปฏิบัติตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศ และปฏิบัติการอื่น ๆ ตามนโยบายของรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การแก้ไขปัญหาเสพติดในทุกมิติ ปัญหาสังคม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ตามอำนาจหน้าที่ โดยมี “ตำรวจ” ซึ่งก็คือประชาชนคนหนึ่งที่ผ่านมาและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และชีวิตของประชาชน ต้องเจอสารพันปัญหาของประชาชน หรือแม้แต่ชีวิตของตัวเอง และเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติการเกิดความเป็นธรรมและสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกประเทศ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การปฏิรูปองค์กรตำรวจ ทั้งด้านการยกฐานะ การปรับโครงสร้างตำรวจ การปรับระบบงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความจำเป็นต้องปรับบทบาทและภารกิจเพื่อให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัตและบูรณาการ ซึ่งแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

กำหนดให้ข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรที่สำคัญ กำลังพลทุกคนและทุกชั้นยศต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาอย่างไม่มีข้อจำกัด อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี สมกับวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” ตำรวจมืออาชีพ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริง ในงานที่ทำและต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากข้าราชการตำรวจขาดขวัญและกำลังใจ ได้รับแรงกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สร้างความไม่น่าเชื่อถือให้กับสังคมและประชาชนแล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจอีกด้วย ดังพระบรมราโชวาท ว่า “ผู้ที่เป็ ตำรวจ จำเป็นต้องฝึกฝน อบรมตน ให้แข็งแกร่งเสมอ ทั้งด้านกำลัง ความคิด และจิตใจ พร้อมกับมีอุดมคติ มีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง จึงจะสามารถปฏิบัติกรให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ไ้” (พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้ที่ร้อยตำรวจตรีจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2517)

ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ขึ้นต่อตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีฐานะเป็นหน่วยระดับกองบังคับการ มีผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด เป็นหัวหน้าหน่วยงาน และมีหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 21 หน่วย แบ่งเป็น 3 กองกำกับการ และสถานีตำรวจภูธร 18 สถานี มีหน้าที่บริหาร งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน งานจราจร และงานอำนวยการ/ธุรการ รับผิดชอบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา สนับสนุนการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ และรองรับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตอบสนองภารกิจของผู้บังคับบัญชา สนับสนุนและดูแลสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ให้ต่อเนื่องและทันเวลา ซึ่งปัจจุบัน ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 มีกำลังพลทั้งสิ้น 1,360 นาย แบ่งเป็นระดับสัญญาบัตร จำนวน 425 นาย และระดับประทวน จำนวน 935 นาย (ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2559) และมีข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พ้นจากราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 เป็นจำนวน 34, 56 และ 56 นาย ตามลำดับ โดยสาเหตุการพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการเป็นหลักและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในแต่ละปี เป็นจำนวน 26, 37 และ 39 นาย ตามลำดับ มีข้าราชการตำรวจลาออกตามโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล ภายใต้เงื่อนไขของโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพลแบบเดียวกัน เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 1, 4 และ 9 นาย ตามลำดับ และ พ.ศ.2559 มีข้าราชการตำรวจเสียชีวิตจากการฆ่าตัวตาย จำนวน 1 นาย เมื่อเทียบกับ พ.ศ. 2557-2558 ซึ่งไม่มีข้าราชการตำรวจเสียชีวิตจากการฆ่าตัวตาย เหล่านี้เป็นผลมาจากการทำงานในอาชีพตำรวจหรือไม่ โดยมีรายละเอียดการพ้นจากราชการตามตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 จำนวนข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พันจากราชการประจำปี พ.ศ.  
2557-2559

พันจากราชการ	2557	2558	2559	รวม
เกษียณอายุราชการ	26	37	39	102
ลาออกตามโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล	1	4	9	14
ลาออก (ประกอบอาชีพส่วนตัว)	2	5	3	10
เสียชีวิต (ป่วย)	5	8	4	17
เสียชีวิต (ฆ่าตัวตาย)	-	-	1	1
โทษทางวินัย	-	2	-	2
	8	19	17	44
รวม	34	56	56	146

พล.ต.อ.จักรทิพย์ ชัยจินดา ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กำหนดนโยบายการบริหารราชการภายใต้การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และกรอบแนวทางการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 ซึ่งคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) มีมติเห็นชอบในการประชุม เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2554 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยให้ถือเป็นนโยบายด้านที่ 6 การเสริมสร้างความสามัคคี และการบำรุงขวัญข้าราชการตำรวจ กำหนดให้พัฒนาคุณภาพชีวิตตำรวจให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ โดยไม่ให้เป็นการระดมของข้าราชการตำรวจต้องนำเงินส่วนตัวไปจัดซื้อจัดหามาใช้ในราชการกันเอง ปรับปรุงสวัสดิการของตำรวจ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน โครงการอาหารกลางวัน การรักษาพยาบาล และสถานที่พักอาศัย เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีชีวิตที่ดีขึ้น สามารถอยู่ได้อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนที่จะต้องร่วมกันขับเคลื่อนให้ปรากฏผลชัดเจน เป็นรูปธรรม

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ จึงเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อระบบงานขององค์กร เพราะข้าราชการตำรวจเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อระบบงานขององค์กร เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาจึง



ควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเกื้อกูล หากผู้บังคับบัญชามีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้ข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานใดก็ตาม มีแรงบันดาลใจ มีขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขและความยั่งยืนขององค์กร ในทางกลับกันถ้าข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เหมาะสม ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง องค์กรขาดการพัฒนา ผลเสียจะตกกับประชาชน ซึ่งผลกระทบที่ตามมาคือองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาประชาชน ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย และมีความคิดที่จะอัตรวิบาตกรรมหรือออกจากงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ และเป็นข้อมูลในการบริหารองค์กรของตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและคงอยู่ในองค์กร นำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

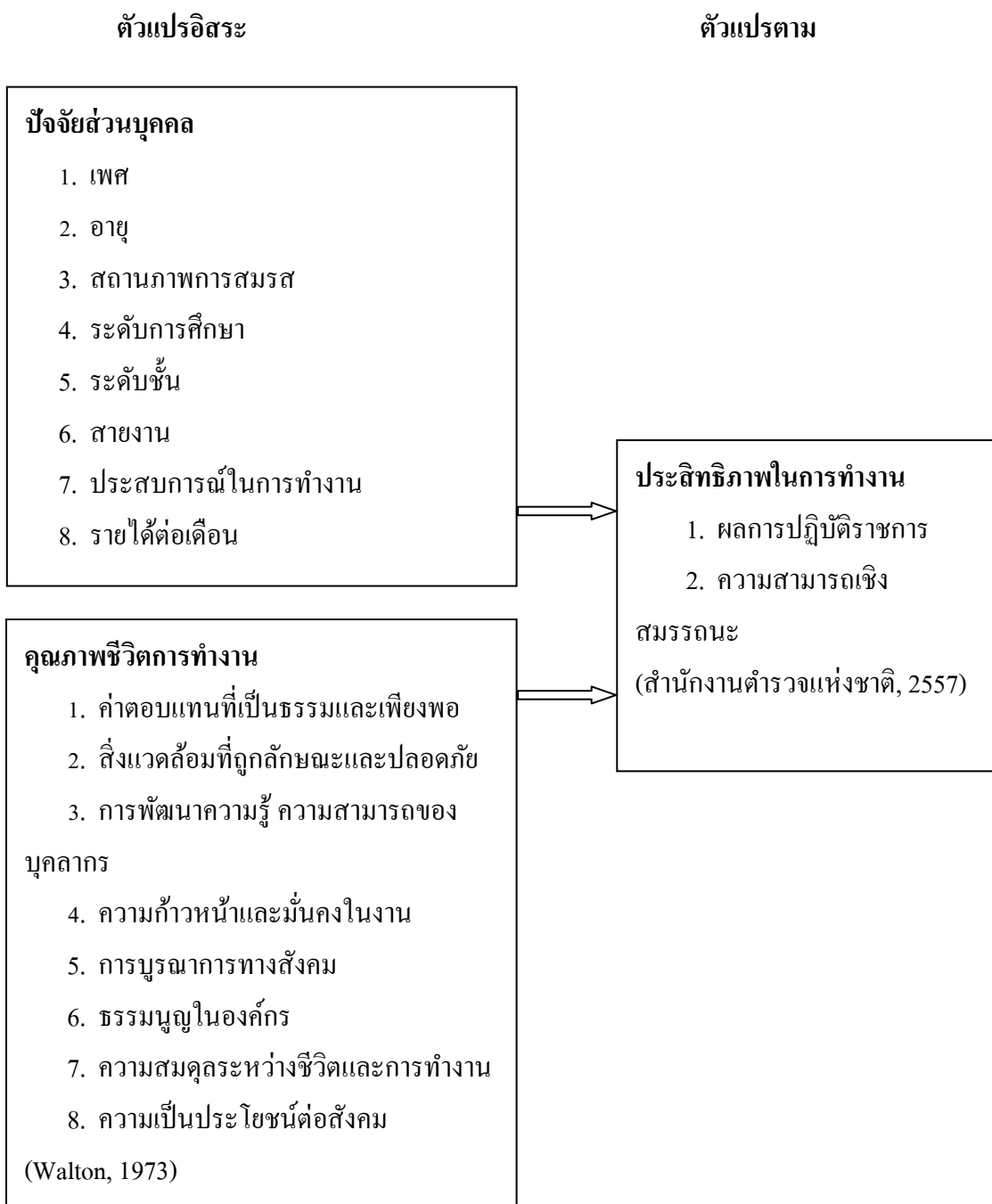
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

### สมมติฐานของการวิจัย

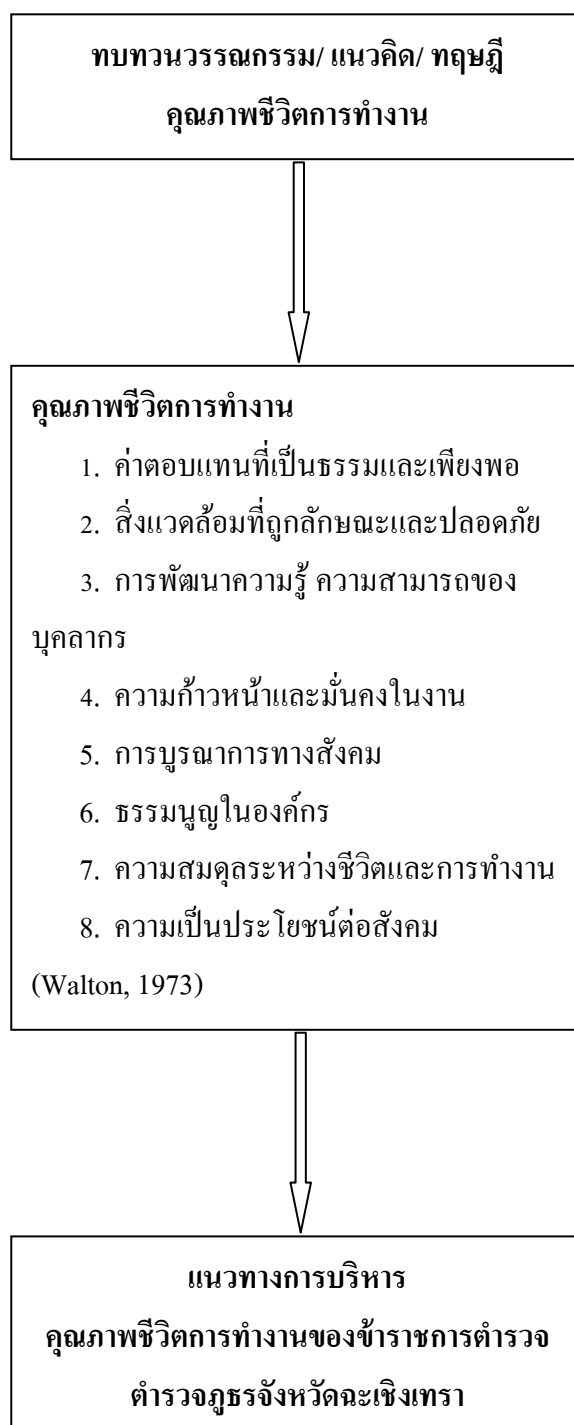
1. ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ  
ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงคุณภาพ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารของตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ มาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน
2. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจเข้ารับราชการตำรวจ หรือแต่งตั้งลงตำแหน่งในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

## ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ครอบคลุมเนื้อหา 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน, ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 1,360 นาย (รายงานสถานภาพกำลังพล ณ 1 ต.ค., 2559) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 310 นาย ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ โดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตร ที่บริหารงานเกี่ยวข้องกับการกำกับและดูแลคุณภาพชีวิต จำนวน 5 นาย โดยใช้การสัมภาษณ์ในการได้มาซึ่งข้อมูล
3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ในช่วงเวลา ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2559
4. ด้านพื้นที่ คือ หน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 21 หน่วย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่ข้าราชการตำรวจตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์
3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบัน
4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบัน

5. ระดับชั้น หมายถึง ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร หรือระดับชั้นประทวน
6. สายงาน หมายถึง ประเภทของงานที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
7. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

8. รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีต่อกระบวนการการบริหารจัดการองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม ประกอบด้วย ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความรู้สึกพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ซึ่งเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่กำหนด

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (Development of human capacities) หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีโอกาสทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานตามนโยบายที่วางไว้ ได้รับการเคารพสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space) หมายถึง ข้าราชการ ตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความรู้สึกพึงพอใจต่อช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลา ส่วนตัว อย่างสมดุล มีเวลาส่วนตัว โดยที่ไม่ต้องวิตกกังวลกับงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนเอง มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคมในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะทำให้มีความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการตำรวจ

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) หมายถึง กระบวนการทำงานโดยสิ้นเปลือง เวลาและสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด แต่เกิดประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุด ทำให้ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถทำงานให้เกิดความสำเร็จ หรือเกิดผลในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างทันต่อเวลา ประกอบด้วย ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจตามอำนาจหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

2. ความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติราชการเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ข้าราชการตำรวจผู้นั้น เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง วิธีการทำให้ชีวิตของบุคลากรสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม ได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมตามครรลอง ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ดีที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ตามควรแก่ อรรถภาพ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ระดับชั้นสัญญาบัตรและระดับชั้นประทวน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.1 ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### คุณภาพชีวิตการทำงาน

##### ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉิมสาร (2540) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในอีกแง่มุม หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศส (France) ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ประเทศสังคมนิยม ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection)

Davis (1997 อ้างถึงใน วัลลี ผิวหอม, 2557) เป็นผู้นำศัพท์คุณภาพชีวิตมาใช้ครั้งแรก และให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน คำย่อภาษาอังกฤษที่ใช้ทุกวันนี้ สำหรับคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ QWL

Knox and Irving (1997 อ้างถึงใน วนิภา ซึ่งศิริทรัพย์, 2555) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เกิดจากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ โครงสร้างหน้าที่ขององค์กร การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทเส้นทางอาชีพ การติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานทรัพยากร ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่สร้างสรรค์ที่ส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่พยาบาลวิชาชีพมีความปรารถนาและต้องการมากที่สุด คือบรรยากาศการทำงานที่ไม่มี ความเครียด ความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ ยุติธรรม

Werther and Davis (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชาสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจมีความท้าทายและเป็น



งานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เช่น วงจรคุณภาพ (Quality circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Cotetermination) เป็นต้น และเน้นการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous work groups) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

Huse and Commings (1985 อ้างถึงใน วณิภา ซึ่งศิริทรัพย์, 2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของพนักงานซึ่งมีผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน

Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้างหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

Walton (1973) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ครอบคลุมวิธีการ แนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและปัจเจกบุคคล

### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

การจะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น เป็นเรื่องของความต้องการขององค์กรและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ความพึงพอใจ

#### **1. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory)**

เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Fredrick Herzberg) เสนอแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยหรือปัจจัยคู่ (Two-factor theory) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivator factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่ม ผู้บังคับบัญชา เพื่อน หรือจากบุคคลทั่ว ๆ ไป
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้ก้าวหน้า ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับการได้รับค่าจ้าง อำนาจหน้าที่และสถานะทางตำแหน่งในองค์กรที่ดีขึ้น
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน แต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องโยงกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และมีความยุติธรรมในการบริหาร
2. นโยบายบริหาร (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
3. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ มีเพียงพอ

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
7. ตำแหน่ง (Status) หมายถึง ตำแหน่งและลักษณะงานมีความเหมาะสม เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
8. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
9. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนเงินเดือน และสวัสดิการ หรืออัตราการเพิ่มของเงินเดือน
10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความสมดุลระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว ความรู้สึกดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของบุคคล

คุณครูจากเมืองพนัส (2555) สรุปทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก ได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ ตัวงานเอง หรือลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้
4. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา
5. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่คืบคลาน ต้องมีการจัดการและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย พร้อมกัน

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจ อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
2. ลักษณะของงานที่ทำได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

**2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of Human & Motivation)** ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ (Maslow, 1954) ดังนี้

2.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

2.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีอาการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนเป็นความ

พยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ  
ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

แนวความคิดของมาสโลว์ มองว่า มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนตัว ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง เขาได้อธิบายว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้นและความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ

### 3. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

3.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการในลำดับขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 ของมาสโลว์

3.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือความต้องการภายใน ที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการในลำดับขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองนั้น หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า มีมากยิ่งขึ้น

4. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมาก อุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

#### 4. ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory)

McClelland, Gehrels, Samson and Patchett (1992) ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้ว จะมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ สามารถเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน แต่สัดส่วนในแต่ละด้านจะแตกต่างกัน คือ

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐาน คุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และพอใจในการทำงานที่รับผิดชอบคนเดียว สามารถทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในระดับที่สูง มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัวจึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เน้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง

4.2 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ ซึ่งความต้องการในอำนาจ แบ่งได้เป็น 2 แบบ ได้แก่ ความต้องการอำนาจเพื่อตนเอง คือ การใช้อำนาจเพื่อควบคุมใช้ประโยชน์จากคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และความต้องการอำนาจเพื่อส่วนรวม คือ การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม และเพื่อต้องการให้สังคมยอมรับและชื่นชม

4.3 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเพื่อนและมนุษยสัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูง จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี มีความร่วมมือที่ดีและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูง มักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะการมุ่งมนุษยสัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เช่น การเกรงใจกัน เป็นต้น

#### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน องค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรมทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 กำหนดหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดระเบียบข้าราชการคือ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า

โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้ศึกษาเพื่อพัฒนา กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife framework) ของข้าราชการ พลเรือน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการและจังหวัดนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ภาระงาน ลักษณะงาน ผู้นำ และความก้าวหน้าและความ มั่นคง

2. ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ ความเป็นอยู่และครอบครัว และสุขภาพ

3. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์

4. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านการทำงาน ได้แก่ ทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารคน ข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

2. มิติด้านส่วนตัว ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การพัฒนาทางจิตใจ และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. มิติด้านสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ ความผูกพันกับองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร

4. มิติด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และการบริหารเงิน

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ผลตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อย่างเพียงพอ และ สอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่ คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สภาพการทำงานทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพกายและ

จิตใจ ไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป มีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาขีดความสามารถที่หลากหลาย งานมีความท้าทาย ได้ใช้ทักษะความรู้อย่างแท้จริง จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมี  
ความหมาย

4. ความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่ก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง ตลอดจนให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ซึ่งมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

5. การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นพรรคพวก แบ่งชั้นกันในองค์กร งานที่ปฏิบัตินั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรมและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิพื้นฐานตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล มีธรรมเนียมในองค์กร มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสม มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน องค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาราชการ นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป มีช่วงเวลาที่คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ



8. ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสีสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร สร้างภาพลักษณ์ เพิ่มคุณค่าของงานและอาชีพ ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก

Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) สอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environmental) ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. โอกาสความก้าวหน้า (Growth) และความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร สามัคคี และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) โดยผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียม เคารพในสิทธิ และรับฟังความคิดเห็น
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัว (The total life space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง อำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตในการทำงานที่มีมาตรฐานเหมาะสม สามารถสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน สร้างความพึงพอใจให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

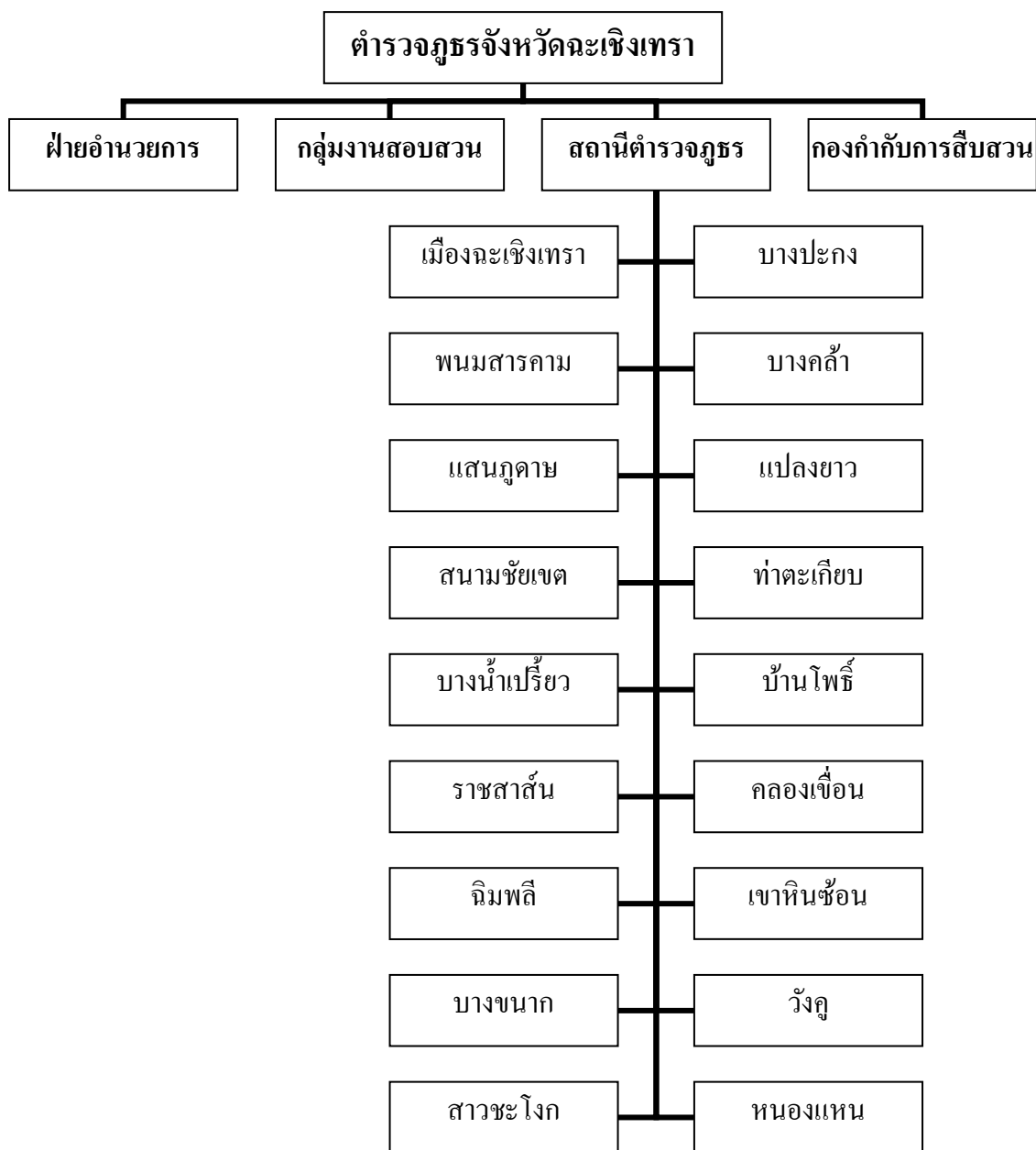
## ข้อมูลตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการระดับกรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2541 จากกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติมอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 10 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แบ่งส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
2. กองบัญชาการ

ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นส่วนราชการในระดับกองบังคับการ ขึ้นต่อตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. กลุ่มงานสอบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. สถานีตำรวจภูธร จำนวน 18 สถานี แบ่งเป็น ระดับผู้กำกับการ จำนวน 16 สถานี และระดับสารวัตร จำนวน 2 สถานี



ภพที่ 2-1 โครงสร้งตำรวจุชรจังหวัดพะเงงเทรฯ

### ประวัติตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

กองบังคับการตำรวจภูธรภาค 2 ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2475 ใช้เป็นสถานที่ติดต่อราชการมา โดยตลอด และในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการจัดตั้งกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราขึ้น มีพันตำรวจตรีขุนพิชัยมนตรี เป็นผู้กำกับการคนแรก โดยใช้ที่ทำการร่วมกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ต่อมาในปี พ.ศ. 2514 กองบังคับการตำรวจภูธรเขต 2 ได้ย้ายไปตั้งที่จังหวัดชลบุรี กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ย้ายมาใช้อาคารของกองบังคับการแทน และในปี พ.ศ. 2532 ได้มีการเปลี่ยนโครงสร้างของกรมตำรวจและทำการยกฐานะกองกำกับการ เป็นตำรวจภูธรจังหวัด โดยมีรองผู้บังคับการเป็นหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัด และพันตำรวจเอกสมรวย จันทร์ถาวร ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราคนแรก ในปี พ.ศ. 2535 หัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้เล็งเห็นถึงจำนวนบุคลากรและปริมาณงาน ภายในหน่วยงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทำให้อาคารที่ทำการคับแคบ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงได้เสนอโครงการของงบประมาณในการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำการตำรวจภูธรจังหวัดขึ้นใหม่ โดยแยกจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา และในปี พ.ศ. 2537 กรมตำรวจได้อนุมัติเงินให้ทำการก่อสร้างอาคารตามโครงการดังกล่าว จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการปรับตำแหน่งหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด มีพลตำรวจตรีวิระวัฒน์ วัจนพุกกะ ได้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราคนแรก และต่อมาในปี พ.ศ. 2539 อาคารดังกล่าวได้ก่อสร้างเสร็จสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2539 ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้ย้ายที่ทำการมาใช้อาคารตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราหลังใหม่ ในวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 และทำพิธีเปิดอาคารที่ทำการหลังใหม่ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2539 ตั้งอยู่เลขที่ 130 ถนนชุมพล ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา หมายเลขโทรศัพท์ 038-511-115 โทรสาร 038-511-187 อีเมลล์ : chachoengsao@police.p2.go.th

**วิสัยทัศน์ (Vision)** ของตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา “เป็นตำรวจที่ดี ประชาชนให้ความไว้วางใจ เชื่อมมั่น และศรัทธา”

#### **พันธกิจ (Mission)**

1. ถวายความปลอดภัยขององค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
2. ให้บริการที่ดีโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและชุมชนเป็นฐาน
3. ป้องกันและควบคุมอาชญากรรมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม
4. อำนวยความยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม
5. รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติด้วยการบริหารจัดการที่ดี
6. ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

### ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารเพื่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันอาชญากรรม
3. ยุทธศาสตร์ด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม
4. ยุทธศาสตร์ด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรม
5. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติและกิจการพิเศษ
6. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี
  - 6.1 ยุทธศาสตร์ด้านการตรวจราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
  - 6.2 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว
  - 6.3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร

(ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2559)

### แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตามหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 0009.26/ว66 ลง 25 ก.ย.57 เรื่องแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้หลักเกณฑ์มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจได้ โดยไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 66 ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน จึงให้ข้าราชการตำรวจดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแนวทางนี้ โดยมีหลักการในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บัญชีที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย
  - 1.1 ผลการปฏิบัติราชการ
  - 1.2 ความสามารถเชิงสมรรถนะ
2. นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เกิดความเป็นธรรม

3. รอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจครั้งละ 6 เดือน ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีนั้น ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป และครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

4. การประเมิน หมายถึง กระบวนการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ประจำปี ในด้านผลงานและคุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม

4.1 ผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตาม อำนาจหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

4.2 ความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ข้าราชการตำรวจผู้นั้น เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือระเบียบ รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
2. คุณภาพของงาน ปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด มีความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในแต่ละสายงานนั้น ๆ และกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติมในแต่ละสายงานตามความเหมาะสมกับลักษณะของภารกิจของข้าราชการตำรวจในสายงานนั้น ๆ
3. มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ก่อเกิดผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพอใจ
4. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธี ในการทำงานของตนเองและความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง การขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเกิดผลสัมฤทธิ์
5. มีส่วนร่วมในงานตามหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนตามอำนาจหน้าที่ โดยมีการบูรณาการร่วมกันกับผู้ร่วมงานหรือกรณีเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผนธรรมเนียมของทางราชการ โดยเคร่งครัด

7. ประพฤติ ปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ๆ หมายถึง การครองตนและประพฤติตนถูกต้องเหมาะสม ตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ รวมถึงการปฏิบัติตามแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการตำรวจ

8. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดี โดยเคร่งครัด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แผนเมือง สุภาพันธุ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม วัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Servey) ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Self-administered questionnaire: SAQ) กับกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจในเขตพื้นที่ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 110 คน จากการศึกษา พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานีตำรวจในสังกัด ระดับชั้นยศ และสายงาน พบว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีข้อเสนอแนะสูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ควรมีการพิจารณาเงินค่าตอบแทนต่าง ๆ การมอบหมายงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี

สุขุมภู สิทธิกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงาน  
 ดำรวจสถานีตำรวจภูธรระยอง วัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลและ  
 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรระยอง โดยใช้  
 วิธีการวิจัยสำรวจ (Servey) ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Self-administered questionnaire :  
 SAQ) กับกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 400 คน จาก  
 การศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจสถานีตำรวจภูธรระยอง ในภาพรวม  
 อยู่ในระดับมาก

2. จากการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติของเจ้าพนักงานตำรวจสถานี  
 ตำรวจภูธรระยอง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ และพื้นที่ที่อยู่อาศัย พบว่า  
 ประชาชนที่มีสถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ และพื้นที่ที่อยู่อาศัยต่างกัน ไม่มีประสิทธิผลการ  
 ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรระยองแตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีเพศและอายุต่างกัน มี  
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรระยอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้  
 ว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ  
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรระยอง

เหมือนฝัน กันทา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่ม  
 งานจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ  
 คุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร  
 ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Servey) ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม  
 (Self-administered questionnaire : SAQ) กับประชากรคือเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร  
 ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 232 นาย แบ่งเป็นนายตำรวจ ชั้นประทวน จำนวน 135 นาย  
 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 97 นาย จากการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร  
 จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านภาพรวมการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับปัจจัยคุณภาพชีวิต  
 ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ความ  
 ถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจร กลุ่ม  
 งานจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีการ



แปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.761$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 57.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร อีกร้อยละ 42.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉลาด พลนาการ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร วัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี การเก็บข้อมูลเบื้องต้นใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จำนวน 308 นาย และพัฒนาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้บริหารระดับสูงและผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจ จำนวน 9 นาย จากการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยบริหารสมรรถนะและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มจุดเน้นของพันธกิจในการปฏิบัติ เพื่อจะได้ขับเคลื่อนองค์การไปสู่การเป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน

ข้อค้นพบจากการวิจัย ทำให้ทราบว่า การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิผลต้องประกอบด้วยอัตรากำลังพล งบประมาณ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน

ภณิตา กบรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 วัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Survey) ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Self-administered questionnaire: SAQ) กับกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 จำนวน 200 นาย จากการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านที่อยู่ระดับปานกลางคือ

ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มียศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัด ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิรุพท์ กาดกอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 วัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Servey) ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Self-administered questionnaire: SAQ) กับกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 จำนวน 218 คน จากการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในรับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

2. ข้าราชการกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 คือ การสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาบุคลากรการทำงานแบบบูรณาการการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี วัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Servey) ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Self-administered questionnaire

: SAQ) กับกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 56 คน จากการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พล คำแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้วิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Survey) ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Self-administered questionnaire : SAQ) กับกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 112 นาย จากการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านสมดุลแห่งชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีช่วงอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการศึกษาวิจัยในแบบผสมผสาน (Mixed method research) เชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการสำรวจ (Survey research method) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ร่วมกับเชิงคุณภาพ (Quality research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิจัยเชิงปริมาณ

#### ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 21 หน่วย และมีจำนวนทั้งสิ้น 1,360 นาย (รายงานข้อมูลกำลังพล ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ณ 1 ต.ค., 2559)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 21 หน่วย

ขนาดตัวอย่าง (Sample size) คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1967) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 310 นาย ตามรายละเอียด ดังนี้

สูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้

N = ขนาดประชากร (จำนวนข้าราชการตำรวจทั้งหมดในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด  
ฉะเชิงเทรา จำนวน 21 หน่วย 1,360 นาย

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ในที่นี้กำหนด 5% = 0.05)

n = ขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{1,360}{1 + (1,360) (0.05)^2}$$

$$= 310$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling technique) สุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจจากหน่วยใน  
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience  
sampling) ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้เป็นขนาดตัวอย่าง ตามตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจ จำแนกตามหน่วยในสังกัดตำรวจภูธร  
จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ฝ่ายอำนวยการ ภ.จว.ฉะเชิงเทรา	43	10
2	กองกำกับการสืบสวน ภ.จว.ฉะเชิงเทรา	70	16
3	กลุ่มงานสอบสวน ภ.จว.ฉะเชิงเทรา	7	2
4	สภ.เมืองฉะเชิงเทรา	197	45
5	สภ.บางปะกง	136	31
6	สภ.พนมสารคาม	103	23
7	สภ.บางคล้า	90	21
8	สภ.แสนภูคาช	66	15
9	สภ.แปลงยาว	75	17
10	สภ.สนามชัยเขต	62	14
11	สภ.ท่าตะเกียบ	52	12
12	สภ.บางน้ำเปรี้ยว	76	17
13	สภ.บ้านโพธิ์	71	16
14	สภ.ราชสาส์น	43	10

ตาราง 3-1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
15	สภ.คลองเขื่อน	44	10
16	สภ.ฉิมพลี	36	8
17	สภ.เขาหินซ้อน	58	13
18	สภ.บางขนาก	41	9
19	สภ.วังคู	32	7
20	สภ.สาวชะโงก	34	8
21	สภ.หนองแห่น	24	5
รวม		1,360	310

หมายเหตุ: รายงานข้อมูลกำลังพลตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ณ 1 ต.ค., 2559

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
5. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งโครงสร้างของคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น สายงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และ

รายได้อื่นๆ มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) และเป็นมาตราแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และมาตราแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีคำถามจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความเห็นต่อสภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดละโว้ ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ คเชนทร์ ช่างน้อย (2556) ซึ่งใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973) รวม 8 ด้าน โดยมีคำถามจำนวน 24 ข้อ ดังนี้

คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ	จำนวน 3 ข้อ
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	จำนวน 3 ข้อ
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	จำนวน 3 ข้อ
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	จำนวน 3 ข้อ
การบูรณาการทางสังคม	จำนวน 3 ข้อ
ธรรมเนียมในองค์กร	จำนวน 3 ข้อ
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert scale โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

วิธีการแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2557) โดยมีคำถามจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

ผลการปฏิบัติราชการ จำนวน 4 ข้อ

ความสามารถเชิงสมรรถนะ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ แบบมีทิศทาง โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

4 หมายถึง ดีเยี่ยม

3 หมายถึง ดี

2 หมายถึง พอใช้

1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

วิธีการแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้ (ระเบียบวิธีวิจัยทางการบริหาร, 2559)

3.50-4.00 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานดีเยี่ยม

2.50-3.49 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานดี

1.50-2.49 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานพอใช้

1.00-1.49 หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานต้องปรับปรุง

**การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ได้นำเสนอ คือ ค่า  $\alpha$  มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7



ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
<b>ตัวแปรต้น</b>	
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.814
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.865
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.793
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.819
5. การบูรณาการทางสังคม	0.777
6. ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	0.726
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.707
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.735
<b>ตัวแปรตาม</b>	
9. ผลการปฏิบัติราชการ	0.736
10. ความสามารถเชิงสมรรถนะ	0.824
รวมทั้งฉบับ	0.925

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขออนุมัติทำการวิจัย จากคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุมัติในการทำวิจัยแล้ว ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แสดงความจำนงขออนุมัติจากผู้บังคับการ ดำรงภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ประสานงานกับทางหน่วยงานในสังกัดดำรงภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด และวิธีการเก็บข้อมูลและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มประชากร ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล แก่ข้าราชการตำรวจ
4. รวบรวมแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ และลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Window โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ (Percentage)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.4 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1: การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sample t-test, การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ One-way Analysis of Variance F-test ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least of Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2: การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปรหาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การวิจัยเชิงคุณภาพ

## ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ

### ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

หาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) กำหนดประเด็นสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายโดยเจาะจง

### การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling technique) สุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจแบบเจาะจงพื้นที่ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำกับและดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 นาย ประกอบด้วย

1. ตำแหน่ง ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ตำแหน่ง สารวัตร ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 2 นาย
3. ตำแหน่ง รองสารวัตร ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 2 นาย

ตารางที่ 3-3 กลุ่มตัวอย่างสำหรับสัมภาษณ์

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา	1
2	สารวัตร ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา	2
3	รองสารวัตร ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา	2

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการกำกับและดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการเก็บข้อมูลจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว เพื่อนำผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มาวิเคราะห์ หาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากขั้นตอนที่ 1

3. สร้างแนวคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth-interview) แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ตรวจสอบความแม่นยำตรง (Validity) คูตามเนื้อหาและตรวจสอบตรงตามโครงสร้างและหลักการ โดยนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ และทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในส่วนนี้ ใช้การสัมภาษณ์ในเชิงลึก (Indepth-interview) ตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยในแต่ละประเด็นเปิดกว้างให้แสดงความเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลของการดำเนินงานที่หลากหลาย และเพียงพอที่จะนำมาสรุปประมวลผล ลักษณะประเด็นสัมภาษณ์เป็นแบบปลายเปิด คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยมีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามส่วนบุคคล อำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา และแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำมาข้อมูลมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trusworthiness) ดังนี้

1. ผู้สัมภาษณ์มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง

2. ยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member checking) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจดบันทึกและนำกลับไปให้ผู้สัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้องของข้อมูล

3. ตรวจสอบความไว้วางใจได้ของข้อมูล (Dependability) โดยการนำข้อมูลไปตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อยืนยันความถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. ยืนยันผลการวิจัย (Conformability) โดยเก็บเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้สำหรับการตรวจสอบ (Audit trail) เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่ได้นั้นได้มาตามระเบียบวิธีการวิจัย ไม่ได้เกิดขึ้นจากความคิดของผู้วิจัยเอง

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ประสานกับทางหน่วยงาน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำกับและดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 1 นัดหมาย วัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง กระดาษ และปากกา ให้พร้อมก่อนเริ่มการสัมภาษณ์

2.2 สัมภาษณ์

ขั้นตอนแรก ผู้วิจัยแนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์และขอ อนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ และจะเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นความลับ ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 15-30 นาที จนกว่าจะหมดข้อสงสัยและไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น (Data saturation) ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์จะแจ้งให้ระงับการบันทึกเสียงได้ หากไม่ต้องการให้มีการบันทึกเสียงในช่วงเวลาใดของการสัมภาษณ์

ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์โดยการตั้งประเด็นคำถาม ซึ่งไม่จำเป็นต้องเรียงตามประเด็น และพยายามเชื่อมโยงการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามประเด็นที่ต้องการ โดยทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกขณะดำเนินการสัมภาษณ์ด้วย

ขั้นตอนหลังการสัมภาษณ์ บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่สัมภาษณ์และข้อสังเกตที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ ปฏิบัติการของผู้ถูกสัมภาษณ์และการให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็นของผู้วิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสำรวจอุปสรรคที่ทำการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยดัดแปลงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของ Colaizzi (1978) ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาถอดความจากเครื่องบันทึกเสียง (Content analysis ) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้และพิจารณาประเด็นที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ พร้อมรวบรวมประเด็นหลัก
2. นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) เป็นหลัก โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง จำแนกอย่างเป็นระบบ และชัดเจน จากนั้นนำมาอธิบายความเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้
3. นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้อ่าน เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาในรูปแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเชิง ปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ควบคู่กันไป ในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 310 นาย จากนั้นนำแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลด้วย โปรแกรม SPSS for Window ซึ่งผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

$\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

df หมายถึง Degree of freedom หรือชั้นของความเป็นอิสระ

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R Square	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
P-value	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
ชาย	269	86.87
หญิง	41	13.23
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4-1 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 269 นาย คิดเป็นร้อยละ 86.8 และเป็นเพศหญิง จำนวน 41 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
ไม่ถึง 30 ปี	73	23.55
30-39 ปี	59	19.03
40-49 ปี	105	33.87
50-60 ปี	73	23.55
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4-2 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 105 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.87 รองลงมาคือช่วงอายุไม่ถึง 30 ปี และช่วงอายุ 50-60 ปี จำนวน 73 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.55 ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.03



ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
โสด	111	35.81
สมรสและอยู่ร่วมกัน	157	50.64
สมรส แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	20	6.45
หย่าร้าง/ หม้าย	22	7.10
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4-3 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส สมรสและอยู่ร่วมกัน จำนวน 157 นาย คิดเป็นร้อยละ 50.64 รองลงมาคือ โสด จำนวน 111 นาย คิดเป็นร้อยละ 35.81 หย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 22 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.10 สมรส แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน จำนวน 20 นาย คิดเป็นร้อยละ 6.45

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	36.13
ปริญญาตรี	156	50.32
สูงกว่าปริญญาตรี	42	13.55
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4-4 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 156 นาย คิดเป็นร้อยละ 50.32 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 112 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.13 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.55

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
ประทวน	169	54.52
สัญญาบัตร	141	45.48
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4-5 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับชั้น ประทวน จำนวน 169 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.52 รองลงมาคือ สัญญาบัตร จำนวน 141 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.58

ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
อำนวยการ	67	21.61
ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม	144	46.45
จราจร	21	6.78
สืบสวน	55	17.74
สอบสวน	23	7.42
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4-6 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสายงาน ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม จำนวน 144 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.45 รองลงมาคือ อำนวยการ จำนวน 67 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.61 สืบสวน จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.74 สอบสวน จำนวน 23 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.42 จราจร จำนวน 21 นาย คิดเป็นร้อยละ 6.78

ตารางที่ 4-7 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	104	33.55
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	206	66.45
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4-7 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 206 นาย คิดเป็นร้อยละ 66.45 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 104 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.55

ตารางที่ 4-8 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	49	15.81
15,001-30,000 บาท	171	55.16
30,001 บาท ขึ้นไป	90	29.03
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4-8 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 171 นาย คิดเป็นร้อยละ 55.16 รองลงมาคือ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 90 นาย คิดเป็นร้อยละ 29.03 ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 49 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.81

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา**

วิธีการแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

- 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ  
 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจุบันข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด

ตารางที่ 4-9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
 ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ  
 เพียงพอ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและ ความรับผิดชอบ	3.21	0.79	ปานกลาง	1
2. สวัสดิการ	3.08	0.92	ปานกลาง	2
3. เงินเดือนยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กร ยุติธรรมอื่น	2.86	0.94	ปานกลาง	3
รวม	3.05	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-9 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ  
 ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
 ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ  
 ตำแหน่งและความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.21$ ) ลำดับที่ 2 คือ สวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.08$ ) ลำดับที่ 3 คือ  
 เงินเดือนยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรยุติธรรมอื่น ( $\bar{X} = 2.86$ )

ตารางที่ 4-10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ  
ปลอดภัย

สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.30	0.73	ปานกลาง	1
2. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่จำเป็นครบครัน เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนคน	2.82	0.85	ปานกลาง	3
3. จัดสถานที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	2.95	0.91	ปานกลาง	2
รวม	3.05	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-10 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.02$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ) ลำดับที่ 2 คือ จัดสถานที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.95$ ) ลำดับที่ 3 คือ มีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่จำเป็นครบครันเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนคน ( $\bar{X} = 2.82$ )

ตารางที่ 4-11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ  
ของบุคลากร

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาคูงานหรือรับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	3.05	0.83	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
2. หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.49	0.74	ปานกลาง	1
3. องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร	2.99	0.80	ปานกลาง	3
รวม	3.18	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-11 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.49$ ) ลำดับที่ 2 คือ ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาคุณงานหรือรับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.05$ ) ลำดับที่ 3 คือ องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 2.99$ )

ตารางที่ 4-12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ได้รับมอบหมายงานต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูงขึ้น	3.41	0.72	ปานกลาง	1
2. ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.02	0.75	ปานกลาง	3
3. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จะทำมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	3.18	0.75	ปานกลาง	2
รวม	3.20	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-12 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.41$ ) ลำดับที่ 2 คือ การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.18$ ) ลำดับที่ 3 คือ สวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.02$ )

ตารางที่ 4-13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบูรณาการทางสังคม

การบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ได้ร่วมงาน แบ่งปันความรู้หรือพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.50	0.66	ปานกลาง	2
2. ได้รับความสนับสนุน ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.51	0.65	ปานกลาง	1
3. องค์กรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน	3.03	0.82	ปานกลาง	3
รวม	3.34	0.57	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-13 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ได้รับความสนับสนุน ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.51$ ) ลำดับที่ 2 คือ ได้ร่วมงาน แบ่งปันความรู้หรือพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) ลำดับที่ 3 คือ องค์กรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ( $\bar{X} = 3.03$ )

ตารางที่ 4-14 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ธรรมเนียมในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน	3.38	0.86	ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหาและความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.44	0.83	ปานกลาง	1
3. ได้รับการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.24	0.83	ปานกลาง	3
รวม	3.35	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-14 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหาและความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ลำดับที่ 3 คือ ได้รับการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.24$ )

ตารางที่ 4-15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและ  
การทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลาราชการ	3.35	0.72	ปานกลาง	1



ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
2. นอกเวลาราชการ สามารถตัดความวิตกกังวลความเครียดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.20	0.86	ปานกลาง	2
3. มีเวลาพักผ่อน ดูแลสุขภาพ ร่วมงานสังคม กิจกรรมนันทนาการ ตามความเหมาะสม	3.16	0.81	ปานกลาง	3
รวม	3.23	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-15 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลาราชการ ( $\bar{X} = 3.35$ ) ลำดับที่ 2 คือ นอกเวลาราชการ สามารถตัดความวิตกกังวลความเครียดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.20$ ) ลำดับที่ 3 คือ มีเวลาพักผ่อน ดูแลสุขภาพ ร่วมงานสังคม กิจกรรมนันทนาการ ตามความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.16$ )

ตารางที่ 4-16 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม และพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก	3.64	0.73	ปานกลาง	2
2. มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคม	3.50	0.81	ปานกลาง	3
3. ความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม	3.84	0.69	ปานกลาง	1
รวม	3.66	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-16 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.66$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม ( $\bar{X} = 3.84$ ) ลำดับที่ 2 คือ ความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ( $\bar{X} = 3.64$ ) ลำดับที่ 3 คือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคม ( $\bar{X} = 3.50$ )

ตารางที่ 4-17 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.05	0.77	ปานกลาง	7
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย	3.02	0.69	ปานกลาง	8
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.18	0.64	ปานกลาง	6
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.20	0.62	ปานกลาง	5
5. การบูรณาการทางสังคม	3.34	0.57	ปานกลาง	3
6. ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.35	0.74	ปานกลาง	2
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.23	0.69	ปานกลาง	4
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.66	0.65	สูง	1
รวม	3.26	0.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.66$ ) ลำดับที่ 2 คือ ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ( $\bar{X} = 3.35$ ) ลำดับที่ 3 คือ การบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 3.34$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีการแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

3.50-4.00	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานดีเยี่ยม
2.50-3.49	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานดี
1.50-2.49	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานพอใช้
1.00-1.49	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานต้องปรับปรุง

ตารางที่ 4-18 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลการปฏิบัติราชการ

ผลการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย	2.80	0.53	ดี	3
2. คุณภาพของงาน ปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยความรวดเร็ว มีความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน	2.66	0.61	ดี	4
3. รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ	3.01	0.55	ดี	1
4. การปกครองบังคับบัญชา	2.84	0.64	ดี	2
รวม	2.83	0.45	ดี	

จากตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.83$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ ( $\bar{X} = 3.01$ ) ลำดับที่ 2 คือ การปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.84$ ) ลำดับที่ 3 คือ งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 2.80$ ) ลำดับที่ 4 คือ คุณภาพของงาน ปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยความรวดเร็ว มีความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน ( $\bar{X} = 2.66$ )

ตารางที่ 4-19 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ

ความสามารถเชิงสมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธีในการทำงานของตนเองและความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2.91	0.54	ดี	3
2. มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพ	2.81	0.61	ดี	4
3. มีส่วนร่วมในงานตามหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.93	0.58	ดี	2
4. ประพฤติ ปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น	3.15	0.58	ดี	1
รวม	2.95	0.45	ดี	

จากตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.95$ ) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ประพฤติ ปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ( $\bar{X} = 3.15$ ) ลำดับที่ 2 คือ มีส่วนร่วมในงานตามหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.93$ ) ลำดับที่ 3 คือ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธีในการทำงานของตนเองและความสามารถที่จะนำไปใช้ในการ

ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (= 2.91) ลำดับที่ 4 คือ มีความเอาใจใส่ กระจือร้อรับ  
ตั้งใจปฏิบัติงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 2.81$ )

ตารางที่ 4-20 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ผลการปฏิบัติราชการ	2.83	0.45	ดี	2
2. ความสามารถเชิงสมรรถนะ	2.95	0.45	ดี	1
รวม	2.89	0.41	ดี	

จากตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ  
ตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.89$ ) โดยมีรายละเอียด  
ตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ความสามารถเชิงสมรรถนะ ( $\bar{X} = 2.95$ ) ลำดับที่ 2 คือ ผลการปฏิบัติ  
ราชการ ( $\bar{X} = 2.83$ )

#### ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

##### ทดสอบสมมติฐานที่ 1

$H_0$ : ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน  
มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน  
มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน 2 กลุ่ม โดย  
ใช้ Independent Sample t-test, การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็น  
อิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ One-way analysis of variance F-test ในกรณีพบความแตกต่าง  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือ  
ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least of significant difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐาน  
แสดงในตาราง

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร  
จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพ	เพศ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ผลการปฏิบัติ	ชาย	269	2.81	0.47	-1.72	0.086
ราชการ	หญิง	41	2.94	0.27		
ความสามารถเชิง	ชาย	269	2.95	0.46	-0.875	0.382
สมรรถนะ	หญิง	41	3.01	0.41		

\*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบพบว่า ด้านผลการปฏิบัติราชการ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.086 ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.382 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจเพศชายและหญิงมี ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร  
จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพ	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ผลการปฏิบัติ	อายุไม่ถึง 30 ปี	73	2.78	0.48	0.919	0.432
ราชการ	อายุ 30 - 39 ปี	59	2.90	0.47		
	อายุ 40 - 49 ปี	105	2.84	0.39		
	อายุ 50 - 60 ปี	73	2.80	0.49		
ความสามารถเชิง	อายุไม่ถึง 30 ปี	73	2.97	0.39	0.839	0.473
สมรรถนะ	อายุ 30 - 39 ปี	59	3.02	0.40		
	อายุ 40 - 49 ปี	105	2.94	0.48		
	อายุ 50 - 60 ปี	73	2.90	0.49		

\*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบพบว่าด้านผลการปฏิบัติราชการ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.432 ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.473 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ประสิทธิภาพ	สถานภาพการสมรส	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ผลการปฏิบัติราชการ	โสด	111	2.82	0.48	0.06	0.982
	สมรสและอยู่ร่วมกัน	157	2.83	0.42		
	สมรส แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	20	2.86	0.39		
ความสามารถเชิงสมรรถนะ	โสด	111	2.98	0.44	0.25	0.858
	สมรสและอยู่ร่วมกัน	157	2.95	0.46		
	สมรส แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	20	2.91	0.34		
	หย่าร้าง/ หม้าย	22	2.81	0.55		
	หย่าร้าง/ หม้าย	22	2.91	0.56		

\*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามสถานภาพการสมรส ผลการทดสอบพบว่าด้านผลการปฏิบัติราชการ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.982 ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.858 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร  
จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพ	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ผลการปฏิบัติ ราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	2.77	0.52	1.61	0.201
	ปริญญาตรี	156	2.86	0.41		
ความสามารถเชิง สมรรถนะ	สูงกว่าปริญญาตรี	42	2.86	0.40	0.75	0.473
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	2.94	0.44		
	ปริญญาตรี	156	2.98	0.45		
	สูงกว่าปริญญาตรี	42	2.89	0.47		

\*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบพบว่าด้านผลการปฏิบัติราชการ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.201 ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.473 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร  
จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับชั้น

ประสิทธิภาพ	ระดับชั้น	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ผลการปฏิบัติ ราชการ	ประทวน	169	2.88	0.40	2.14*	0.033
	สัญญาบัตร	141	2.77	0.50		
ความสามารถเชิง สมรรถนะ	ประทวน	169	3.01	0.42	2.56*	0.011
	สัญญาบัตร	141	2.88	0.48		

\*P-value < 0.05



จากตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับชั้น ผลการทดสอบพบว่าด้านผลการปฏิบัติราชการ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.033 ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและสัญญาบัตร มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยด้านผลการปฏิบัติราชการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าชั้นสัญญาบัตร ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าชั้นสัญญาบัตร

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสายงาน

ประสิทธิภาพ	สายงาน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ผลการปฏิบัติ ราชการ	อำนวยการ	67	2.81	0.46	2.85*	0.024
	ป้องกันปราบปราม	144	2.83	0.44		
	จราจร	21	2.85	0.53		
	สืบสวน	55	2.95	0.43		
	สอบสวน	23	2.58	0.39		
ความสามารถเชิง สมรรถนะ	อำนวยการ	67	2.95	0.47	2.72*	0.030
	ป้องกันปราบปราม	144	2.96	0.41		
	จราจร	21	2.99	0.52		
	สืบสวน	55	3.05	0.51		
	สอบสวน	23	2.68	0.36		

\*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามสายงาน ผลการทดสอบพบว่าด้านผลการปฏิบัติราชการ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.024 ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีสายงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบปัจจัยค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัด  
ฉะเชิงเทราที่มีสายงานแตกต่างกัน ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติ  
ราชการ

สายงาน	อำนาจการ	ปราบปราม	จราจร	สืบสวน	สอบสวน
อำนาจการ	-				
P-value					
ป้องกันปราบปราม	-0.02	-			
P-value	(0.737)				
จราจร	-0.04	-0.02	-		
P-value	(0.725)	(0.869)			
สืบสวน	-0.14	-0.14	-0.04	-	
P-value	(0.086)	(0.098)	(0.725)		
สอบสวน	0.23*	0.25*	0.27*	0.37**	-
P-value	(0.033)	(0.012)	(0.046)	(0.001)	

\*P-value < 0.05

\*\*P-value < 0.01

จากตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการตำรวจสายงาน  
อำนาจการ และสายงานสอบสวน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า  
ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจสายงานอำนาจการ มีมากกว่า ข้าราชการตำรวจสายงาน  
สอบสวน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการตำรวจสายงานปฏิบัติการป้องกัน  
ปราบปราม และสายงานสอบสวน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า  
ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม มีมากกว่า  
ข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการตำรวจสายงานจราจร และสายงาน  
สอบสวน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร มีมากกว่า ข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน โดยมีผลต่าง  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวน และสายงานสอบสวน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 หมายความว่า ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวน มีมากกว่า ข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

ตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบปัจจัยค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัด  
ฉะเชิงเทราที่มีสายงานแตกต่างกัน ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสามารถ  
เชิงสมรรถนะ

สายงาน	อำนาจการ	ปราบปราม	จราจร	สืบสวน	สอบสวน
อำนาจการ	-				
P-value					
ป้องกันปราบปราม	-0.01	-			
P-value	(0.831)				
จราจร	-0.04	-0.03	-		
P-value	(0.718)	(0.801)			
สืบสวน	-0.10	-0.08	-0.06	-	
P-value	(0.229)	(0.237)	(0.616)		
สอบสวน	0.26*	0.28**	0.30*	0.36**	-
P-value	(0.015)	(0.006)	(0.025)	(0.001)	

\*P-value < 0.05

\*\*P-value < 0.01

จากตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการตำรวจสายงานอำนาจการ และสายงานสอบสวน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจสายงานอำนาจการ มีมากกว่า ข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการตำรวจสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม และสายงานสอบสวน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และ 0.01

หมายความว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม มีมากกว่า ข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการตำรวจสายงานจราจร และสายงานสอบสวน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร มีมากกว่า ข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวน และสายงานสอบสวน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 หมายความว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวน มีมากกว่า ข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

ตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิภาพ	ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ผลการปฏิบัติราชการ	ต่ำกว่า 10 ปี	104	2.83	0.45	0.009	0.993
	ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	206	2.83	0.45		
ความสามารถเชิงสมรรถนะ	ต่ำกว่า 10 ปี	104	3.01	0.40	1.754	0.081
	ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	206	2.92	0.47		

\*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบพบว่าด้านผลการปฏิบัติราชการ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.993 ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.081 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพ	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ผลการปฏิบัติราชการ	ไม่เกิน 15,000 บาท	49	2.75	0.48	1.494	0.226
	15,000 - 30,000 บาท	171	2.86	0.45		
	30,001 บาท ขึ้นไป	90	2.80	0.42		
ความสามารถเชิงสมรรถนะ	ไม่เกิน 15,000 บาท	49	3.02	0.39	2.893	0.057
	15,001 - 30,000 บาท	171	2.99	0.47		
	30,001 บาท ขึ้นไป	90	2.86	0.44		

\*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบพบว่าด้านผลการปฏิบัติราชการ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.226 ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### ทดสอบสมมติฐานที่ 2

$H_0$ : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

$H_1$ : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปรหาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียวระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติราชการ

Model		Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	20.475	8	2.559	18.226*	0.000
	Residual	42.268	301	0.140		
	Total	62.743	309			

จากตารางที่ 4-31 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผลการปฏิบัติราชการขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ตัว

ตารางที่ 4-32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.143	0.151		7.57	0.000		
ค่าตอบแทน ๑	-0.029	0.041	-0.049	-0.695	0.487	0.454	2.204
สิ่งแวดล้อม ๑	0.008	0.046	0.012	0.163	0.871	0.442	2.264
การพัฒนาความรู้ ๑	0.074	0.047	0.104	1.554	0.121	0.499	2.005
ความก้าวหน้า ๑	0.092	0.054	0.126	1.715	0.087	0.412	2.430
การบูรณาการ ๑	0.019	0.060	0.024	0.320	0.749	0.383	2.609
ธรรมเนียมในองค์กร ๑	0.169	0.039	0.279	4.387	0.000**	0.554	1.806
ความสมดุล ๑	0.052	0.044	0.079	1.178	0.240	0.500	2.002
ความเป็นประโยชน์ ๑	0.115	0.041	0.165	2.775	0.006**	0.631	1.585

\*P-value < 0.05, \*\*P-value < 0.01

ตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  $R^2$  ของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้านผลการปฏิบัติราชการ

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square change	F change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.571	.326	.37473	.326	18.226	8	301	.000	1.847

จากตารางที่ 4-32 และ 4-33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.571$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติราชการได้ร้อยละ 32.60 ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติราชการ

โดยปัจจัยด้านธรรมเนียมในองค์กร สามารถทำนายระดับผลการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.279 และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถทำนายระดับผลการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.165

สมการข้อมูลดิบ (Unstandardized) คือ

ผลการปฏิบัติราชการ = 1.143 + (-0.029) (ค่าตอบแทน)+0.008(สิ่งแวดล้อม)+0.074 (การพัฒนาความรู้) + 0.092 (ความก้าวหน้า) + 0.019 (การบูรณาการทางสังคม)+0.169(ธรรมเนียมในองค์กร)\*+ 0.052 (ความสมดุลระหว่างชีวิต) + 0.115 (ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม)\*

สมการมาตรฐาน (Standardized equation) คือ

ผลการปฏิบัติราชการ = (-0.049) (ค่าตอบแทน)+0.012(สิ่งแวดล้อม)+0.104(การพัฒนาความรู้) + 0.126 (ความก้าวหน้า) + 0.024 (การบูรณาการทางสังคม)+0.279(ธรรมเนียมในองค์กร)\*+0.079 (ความสมดุลระหว่างชีวิต)+0.165 (ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม)\*

จากสมการอธิบายได้ว่า ถ้าผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ธรรมเนียมในองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.279 และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จะเพิ่มขึ้น 0.165

ตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียวระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.513	8	2.564	18.277*	0.000
	Residual	42.229	301	0.140		
	Total	62.743	309			

จากตารางที่ 4-34 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่าผลการปฏิบัติราชการขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ตัว

ตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.296	0.151		8.593	0.000		
ค่าตอบแทน ๑	0.012	0.041	0.020	0.282	0.778	0.454	2.204
สิ่งแวดล้อม ๑	-0.079	0.046	-0.122	-1.711	0.088	0.442	2.264
การพัฒนาความรู้ ๑	-0.042	0.047	-0.059	-0.876	0.382	0.499	2.005
ความก้าวหน้า ๑	0.156	0.054	0.214	2.898	0.004**	0.412	2.430
การบูรณาการ ๑	0.068	0.060	0.087	1.138	0.256	0.383	2.609
ธรรมเนียมในองค์กร ๑	0.097	0.039	0.160	2.521	0.012*	0.554	1.806
ความสมดุล ๑	0.026	0.044	0.040	0.596	0.552	0.500	2.002
ความเป็นประโยชน์ ๑	0.234	0.041	0.337	5.659	0.000**	0.631	1.585

\*P-value < 0.05, \*\*P-value < 0.01



ตารางที่ 4-36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  $R^2$  ของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้านความสามารถ  
เชิงสมรรถนะ

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square	F	Sig. F	Change		
							Change	df1 df2	
1	.572	0.327	0.309	0.37456	0.327	18.277	8 301	0	1.823

จากตารางที่ 4-35 และ 4-36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.572$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติราชการได้ร้อยละ 32.70 ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความสามารถเชิงสมรรถนะ

โดยปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สามารถทำนายระดับผลการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.214 ด้านธรรมเนียมในองค์กร สามารถทำนายระดับผลการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.160 และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถทำนายระดับผลการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.337

สมการข้อมูลดิบ (Unstandardized) คือ

$$\text{ความสามารถเชิงสมรรถนะ} = 1.296 + (0.012) (\text{ค่าตอบแทน}) + (-0.079) (\text{สิ่งแวดล้อม}) + (-0.042) (\text{การพัฒนาความรู้}) + 0.156 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.068 (\text{การบูรณาการทางสังคม}) + 0.097 (\text{ธรรมเนียมในองค์กร}) + 0.026 (\text{ความสมดุลระหว่างชีวิต}) + 0.234 (\text{ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม})$$

สมการมาตรฐาน (Standardized equation) คือ

$$\text{ความสามารถเชิงสมรรถนะ} = (0.020) (\text{ค่าตอบแทน}) + (-0.122) (\text{สิ่งแวดล้อม}) + (-0.059) (\text{การพัฒนาความรู้}) + 0.214 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.087 (\text{การบูรณาการทางสังคม}) + 0.160 (\text{ธรรมเนียมในองค์กร}) + 0.040 (\text{ความสมดุลระหว่างชีวิต}) + 0.337 (\text{ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ถ้าความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.214 ธรรมเนียมในองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.160 และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จะเพิ่มขึ้น 0.337

## ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการค้นหาข้อมูล โดยให้ความสำคัญกับความหมายในทัศนะผู้ตอบ เป็นการค้นหากระบวนการคิดและระบบความเชื่อของผู้ตอบ โดยค้นหาสาเหตุขององค์ประกอบที่ต้องการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สนับสนุนงานวิจัยเชิงปริมาณให้ได้คำตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยการถอดข้อมูลไฟล์เสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 นาย ประกอบด้วย

1. ตำแหน่ง ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ตำแหน่ง สารวัตร ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 2 นาย
3. ตำแหน่ง รองสารวัตร ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 2 นาย

ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง

**คำถามที่ 1** หน่วยงานของท่านมีหลักในการบริหารจัดการค่าตอบแทนอย่างไร และท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรมได้อย่างไร คำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-37 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา  
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	ค่าตอบแทนที่ถามมา ตามความคิดของผมมีอยู่ 2 ส่วน ส่วนแรกคือเรื่องเงินเดือน ส่วนที่ 2 คือเงินค่าล่วงเวลา ในส่วนของเงินเดือนสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีระเบียบ กฎเกณฑ์กำหนดว่าต้องให้กี่เปอร์เซ็นต์ บางคนได้ 2 ชั้น 1.5 ชั้น หรือ 1 ชั้น มีเกณฑ์การพิจารณาไว้หมดแล้ว โดยทั่วไปหลักการพิจารณาว่าจะให้ชั้นเงินเดือน 2 ชั้น ในส่วนของตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เราได้มีการจัดตั้งในรูปคณะกรรมการ โดยมีผมเป็นประธาน มีรองผู้บังคับการเป็นกรรมการ เราจะพิจารณาตามที่แต่ละแผนก แต่ละ สภ. เสนอมา ว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะได้ 2 ชั้นหรือไม่ พยายามที่จะให้กับคนที่ขยันทำงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ อันนี้

## ตารางที่ 4-37 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
	คือหลักประกันของเรา ส่วนใครที่ทำงานเช้าชามเย็นชาม เราจะให้ตามระเบียบ ทั้งปี 1.5 ชั้น ถ้าแยกว่านั่นอีก คือ 1 ชั้น นี่คือหลักการทำงานของการเลื่อนเงินเดือน ส่วนเรื่องโอทีหรือค่าล่วงเวลา จะใช้สำหรับกรณีตำรวจฝ่ายอำนวยการ จะมีเงินงบประมาณส่วนหนึ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดสรรมาให้เรา เราจะพิจารณาแบ่งสรรไปตามงานแต่ละแผนกที่ยื่นคำร้องขอทำล่วงเวลา ตรงนี้เราพิจารณาด้วยความเป็นธรรม มีการเฉลี่ยไปทุก ๆ แผนก ให้มีความเสมอภาคกัน
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2	ปัจจุบันคำตอบแทนกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พิจารณาเรื่องนี้เป็นอันดับต้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของกำลังพล แต่โดยส่วนตัวคิดว่าคำตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับภาวะเงินเฟ้อ เพราะค่าสินค้ามีราคาแพงตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนเรื่องการจัดการคำตอบแทน ในแง่ส่วนตัว คิดว่ามีการออม อย่างน้อยต้องออมไว้ 1 ส่วน และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	มีการจัดการตามปริมาณงาน จำนวนกำลังพล งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร แต่งบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน เนื่องจากงานของตำรวจมีปริมาณงานมาก กว้างขวาง การทำงานจึงต้องทำงานด้วยใจรัก รักในหน้าที่ อาชีพของตำรวจ ส่วนการจัดการจัดสรร พยายามเฉลี่ยคำตอบแทนให้ได้เท่า ๆ กัน จะได้พยายามทำผลงานออกมาในทางที่ดีขึ้น
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	คำตอบแทน โดยปกติดำเนินตามนโยบายรัฐบาล ตั้งแต่การรับสมัครเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจ ส่วนเรื่องการเงินเดือนทำตามนโยบายของรัฐบาลจะให้อย่างไร อัตราเท่าไร ตามภาวะเศรษฐกิจ การจัดการคำตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม สำหรับงานกำลังพล เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติจะได้ทั้งปี

## ตารางที่ 4-37 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	<p>1.5 ชั้น เว้นแต่กลุ่มที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ จะได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เช่น ปราบปรามยาเสพติด สืบสวน ปราบปราม จับกุมคนร้ายคดีต่าง ๆ จะมีโอกาสได้ 2 ชั้น มากกว่าในการจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้น ตามหลักการบริหารงบประมาณปกติประจำปีงบประมาณจะได้รับการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) ลงมา ตั้งแต่ระดับ ตร. ลงมาจนถึงระดับตำรวจภูธรภาค และระดับตำรวจภูธรภาค จัดสรรงบประมาณลงมาให้กับระดับตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อให้ตำรวจภูธรจังหวัดนำไปจัดสรรงบประมาณให้กับระดับสถานีตำรวจในสังกัด โดยมีกรอบนโยบายในการจัดสรรงบประมาณมาให้แต่ละหน่วยเป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น ค่าตอบแทนในเรื่องของเงินเดือน จะมีกรอบการเลื่อนขั้น ขึ้นอยู่กับจำนวนของข้าราชการตำรวจในสังกัด ส่วนในเรื่องของค่าตอบแทนประเภทเบี้ยเลี้ยง ก็จะขึ้นอยู่กับสายการปฏิบัติงาน จราจร สืบสวน สอบสวน หรือความเสี่ยงในการปฏิบัติ ส่วนเรื่องการบริหารจัดการในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ข้าราชการตำรวจได้รับผลกระทบ ผู้บังคับบัญชาจึงควรเสริมด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จัดสวัสดิการช่วยเหลือ เช่น การมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดีเด่น การให้สวัสดิการด้านอาหารกลางวัน ตลอดจนทุนการศึกษาบุตร</p>

ตารางที่ 4-37 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอองค์กรมีหน้าที่บริหารงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง และพยายามจัดสรรให้กับกำลังพลอย่างเหมาะสม ตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งค่าตอบแทนยังน้อย เมื่อเทียบกับหน่วยงานยุติธรรมอื่น และภาวะเศรษฐกิจ

คำถามที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการจัดการกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยภายในหน่วยอย่างไร และท่านมีแนวทางการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างไร คำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-38 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา  
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	หน่วยงานของเราคือหน่วยงานของตำรวจ สภาพแวดล้อมตั้งอยู่ในบริเวณที่ปิด ของเราในส่วนของตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นหน่วยงาน ที่ควบคุม สั่งการ รวมทั้งให้การสนับสนุนกับ สภ. ต่าง ๆ ทั้ง 18 แห่ง ในด้านความปลอดภัยมีความปลอดภัยสูง เนื่องจากมีการจัดเวรยาม ตลอด 24 ชั่วโมง มีร้อยเวร สิบเวร คูแกลสถานที่ต่าง ๆ สภาพสิ่งแวดล้อม กลางคืนเรามีสายตรวจ ความปลอดภัยในหน่วยงานของเราค่อนข้างจะสูงกว่าหน่วยงานอื่น ๆ
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2	การจัดการสภาพแวดล้อมของหน่วยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในระดับหนึ่ง สำหรับแนวทางการพัฒนา อาจจะเป็นเรื่องภายนอกอาคาร คูต้นไม้ หญ้าให้สวยงาม เพื่อความน่าอยู่และแรงจูงใจในการทำงาน และภายในอาคารต้องมีความสะอาด ปลอดภัย สำรองเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ควรจะมอบหมายหน้าที่ให้ ผู้รับผิดชอบดูแลรักษาซ่อมบำรุง จะได้ไม่เกิดเหตุสูญเสียชีวิต
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนของตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่ในตัวเมือง คับแคบ พื้นที่น้อย มีปัญหาเรื่องสถานที่จอดรถของผู้มาติดต่อและของข้าราชการตำรวจที่มาปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางในการบริหาร โดยแบ่งเป็นโซนของประชาชนผู้มาติดต่อและ โซนของข้าราชการตำรวจที่มาปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานเรา ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการตำรวจด้วยกัน ทั้งผู้ที่อยู่ในราชการและนอกราชการ รวมทั้งทายาทของข้าราชการตำรวจ

## ตารางที่ 4-38 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	และผู้มาติดต่อราชการทั่วไป หากเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวก ทำงานอยู่ในสำนักงาน เน้นเรื่องความสะอาด เอกสารหาง่าย ตามแบบ 5 ส. ทำงานได้อย่างมีความสุข มีการจัด Big cleaning day ประมาณเดือนละ 1 ครั้ง แต่จะดูแลระเบียบของโต๊ะและห้องทำงานเป็นปกติ และมีนักรการคอยดูแลความสะอาดในส่วนรวมของสถานที่ทำงาน
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	ในส่วน of ฝ่ายอำนวยความสะดวกค่อนข้างเหมาะสม ได้จัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน และมีความทันสมัย และความเพียงพอของวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย สถานที่ทำงานทั้งภายในและภายนอกอาคารให้สะอาด ดูสวยงาม ทำให้มีความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4-38 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสัดส่วน มีกิจกรรมรักษาความสะอาดของหน่วยงาน มีข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ คอยดูแลสถานที่ตั้งของหน่วยตลอด 24 ชั่วโมง

คำถามที่ 3 หน่วยงานของท่านมีแนวทางการพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างไร คำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-39 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดละโว้เชิงเทรา  
ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	ตรงนี้การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่จะทำงาน เนื่องจากเรามีขีดจำกัดในการพิจารณาแต่งตั้ง บางครั้งเราต้องการคนที่มีความรู้

## ตารางที่ 4-39 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
	<p>ความสามารถมาอยู่ในที่ของเรา แต่มันเหนืออำนาจของเราที่จะกระทำได้ เราต้องการคนที่มีความรู้ เช่น มีความรู้ด้านงานสืบสวน มาอยู่ในงานสืบสวน ความรู้ด้านงานสอบสวน มาอยู่ในงานสอบสวน แต่ที่ผ่านมามีส่วนใหญ่แล้วจะไม่ตรงกับความถนัดความสามารถที่มีอยู่ เราจึงพยายามที่จะปรับให้มาช่วยราชการทำงานที่เราเห็นว่าบุคคลนี้มีความเหมาะสมที่จะอยู่งาน ป.หรืองานสืบอะไรต่าง ๆ จัดมาอยู่งาน ป.หรืองานสืบ ส่วนการพัฒนาการ Training ให้กับข้าราชการตำรวจ เราก็มีการอบรมต่าง ๆ ให้ความรู้ อย่างเช่นงานสืบสวนมีการอบรมด้านเทคโนโลยีให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านสืบสวน งานติดต่อประชาชนอย่างเช่นโครงการฝึกอบรมภาษากัมพูชา เพื่อมาเป็นล่ามให้กับ สภ.ต่าง ๆ และโครงการที่เราดำเนินการมาก็ได้ผลเป็นอย่างดี</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2	<p>เท่าที่เห็นในส่วนของที่นี่ ในประเทศไทยเข้าสู่ AEC หน่วยงานของเราเปิดอบรมภาษาเขมร (กัมพูชา) มาหลายรุ่นแล้ว คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งเป็นแนวทางพัฒนาให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ เพื่อเหมาะสมกับสถานะปัจจุบัน สื่อสารในสถานะตอนนี้ได้</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	<p>มีการจัดการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทุกวันจะมีการเคารพธงชาติ วันพุธจะมีการฝึกแถว ออกกำลังกาย กายบริหาร ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนะนำอบรมและสั่งการ และมีการประชุมทุกวันในหน่วย โดยวันอังคารของทุกเดือนจะพบปะผู้บังคับบัญชาตามมาตรการคำสั่ง 1212 ในเวลาที่แต่ละนายสะดวก ถามปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ และความเป็นอยู่ครอบครัว เพื่อนำเสนอปัญหาและอุปสรรคให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	<p>จัดให้มีการอบรม บางโครงการจัดอบรมเองตามที่หน่วยเหนือสั่งการ หรือหน่วยเหนือคือ ภาค 2 หรือ ตร.จัดการอบรม ทางเราจะคัดเลือกข้าราชการตำรวจที่มีความเหมาะสมและสามารถนำความรู้</p>

## ตารางที่ 4-39 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	ไปปฏิบัติงานได้จริง เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานมีคู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ กฎหมาย และคำสั่งที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น

ตารางที่ 4-39 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร การจัดกำลังพลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ หลายอย่างอยู่เหนือการควบคุมของหน่วย แต่ภายในหน่วยเอง พยายามส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และบริหารกำลังพลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เช่น การให้ช่วยราชการตามความเหมาะสม จัดอบรม โครงการต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี ภาษา ยุทธวิธีตำรวจ เป็นต้น

คำถามที่ 4 หน่วยงานของท่านมีแนวทางการพัฒนาที่สนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานให้กับข้าราชการตำรวจอย่างไร คำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-40 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	ตรงนี้ในฐานะผมเป็นหัวหน้าหน่วย ผมพยายามสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการรับราชการ ความก้าวหน้า 1. ได้มีการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาบุคคลที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เราพิจารณาจากความรู้ ความสามารถต่าง ๆ เสนอชื่อ ส่วนที่จะได้หรือไม่ เกินขอบเขตอำนาจของเรา ส่วนความมั่นคงให้กับข้าราชการตำรวจ ความมั่นคงในหน้าที่ทำงาน เราถือหลักการว่าใครทำงานดี มีความรู้



## ตารางที่ 4-40 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
	ความสามารถ คุณแลด้านความสงบเรียบร้อยเป็นอย่างดี เราพยายามที่จะปกป้องเขา ในกรณีที่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกตั้งให้ย้าย เราไปชี้แจงกับผู้บังคับบัญชาว่าเขาเหมาะที่จะทำงานในที่นี้ต่อไป ฉะนั้นในการที่จะถูกกลั่นแกล้ง โยกย้าย จะไม่มี
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2	ยากเสงง่าย ๆ กรณีผู้ได้บังคับบัญชาขออนุญาตไปศึกษาต่อ เราจะไม่ขัดข้อง ส่งเสริม เพราะเป็นความก้าวหน้าในส่วนตัวของเค้า และเมื่อมีความก้าวหน้าความมั่นคงก็จะตามมา
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	มีความก้าวหน้า เพราะเป็นอาชีพราชการ คุณแลตนเองกระทั่งเสียชีวิต มีสวัสดิการให้ครอบครัว บิคามารดา คู่สมรส และบุตร เช่น ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล เงินเดือน ความก้าวหน้า มีเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง ทางเราไม่ได้เปิดสอบเอง ต้องทำในภาพรวมของส่วนกลางคือ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเปิดรับสมัครและสอบบุคคลเข้ารับราชการจากบุคคลภายนอกหรือบุคคลภายใน (ชั้นประทวน) ดำรงตำแหน่งชั้นประทวนหรือสัญญาบัตร ในส่วนของข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรขึ้นไป มาจากการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีกฎเกณฑ์กำหนดตามความเหมาะสม อาวุโสอย่างน้อยร้อยละ 33 ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	เปิดโอกาสให้เรียนเพิ่มเติม แต่ส่วนใหญ่ต้องใช้ทุนของตนเอง พอมีเวลาจัดสรรไปเรียนได้ เช่นวันเสาร์-อาทิตย์ หรือเรียนด้วยตนเองของ มสธ., อาชีพนี้มีความมั่นคงในระดับหนึ่ง เพราะว่าเป็นอาชีพราชการ เมื่อเกษียณมีสิทธิรับเงินบำนาญหรือบำเหน็จ ซึ่งส่วนใหญ่รับเงินบำนาญ มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ค่าเล่าเรียน บุตร มีเงินก้อนและเงินรายเดือนเป็นทุน สำหรับต่อยอดรายได้ ท่องเที่ยว หรือวางแผนการลงทุน
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับศึกษาดูงานและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย หากอยู่อย่างพอเพียง

ตารางที่ 4-40 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงงาน โดยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ตามแนวทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสิทธิ, สวัสดิการต่าง ๆ ตามระบบของราชการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้อบรมและศึกษาต่อ

**คำถามที่ 5** หน่วยงานของท่านมีแนวทางสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างไร คำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-41 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา  
ด้านการบูรณาการทางสังคม

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	ในส่วนของภูธรจังหวัด ส่วนใหญ่จะเป็นงานฝ่ายอำนวยการ แต่ งาน สภ. งาน โรงพัก เรามีจุด 1 Stop service มีทั้งงานสอบสวน งานประจำ ประชาชนที่เข้าไปติดต่อราชการติดต่อ ณ จุดเดียว สามารถบริการได้ทุกอย่าง นอกจากนี้มีการกำหนดห้วงเวลาที่ติดต่อ ทางเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกี่ นาที ถ้าคิดว่าเขาไป สภ.แล้วไม่ได้รับความสะดวกหรือไม่ได้รับความ เป็นธรรมชาติต่าง ๆ เราก็มีช่องทางร้องเรียนไปยังหัวหน้าสถานี หรือร้องเรียนมาที่ผมได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2	เท่าที่มองเห็น ในส่วนของฝ่ายอำนวยการ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มันมากไปด้วยงานธุรการ ระบบเอกสาร เราควรใช้ วิธีการประสานงานกันมากขึ้น ประสานงานทางข้าง ลดขั้นตอน งานด้านธุรการ เรายาระหว่างแผนก โดยไม่ต้องทำหนังสือให้ เสียเวลาและเสียทรัพยากรกระดาษ ลดขั้นตอนทางด้านงานธุรการ ไปให้มากที่สุด อีกส่วนหนึ่งคืออาศัยโซเชียล เทคโนโลยีเข้ามา ประกอบกัน ช่วยประหยัดกระดาษ
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ดูจากสภาพงาน หากเป็นงาน เร่งด่วน ทำในกำหนดเวลาโดยเร็ว ให้นำเสนอผู้บังคับบัญชา

## ตารางที่ 4-41 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	โดยเร็ว หากเป็นงานปกติจะเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้ทันตามกำหนดเวลา นโยบายของหน่วยเหนือให้เราบริการ ณ จุดเดียว (1 Stop Service) มีการปรับปรุงการบริการ มีประชาสัมพันธ์คอยแนะนำ มีทีมบูรณาการสอบสวน ประกอบด้วยเวรสอบสวน สืบสวน พิสูจน์หลักฐานประจำวัน ฯลฯ ช่วยให้ติดต่อได้อย่างรวดเร็ว ไม่เสียรูปคดี ช่วยประหยัดเวลา ประชาชนพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดี
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานโดยการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสายงานที่ปฏิบัติ และยังมีคู่มือและระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-41 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของสถานีตำรวจมีการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว และกำหนดห้วงเวลาในการดำเนินงาน ในทุกงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อาจประสานงานทางข้าง ลดการใช้ทรัพยากร เพิ่มความรวดเร็ว

คำถามที่ 6 หน่วยงานของท่านมีแนวทางการพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างไร คำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-42 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา  
ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	เราให้อิสระในความคิดที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ หลักการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานป้องกันปราบปราม พยายามที่จะใช้หลักการ Brainstorming คือระดมความคิดต่าง ๆ เอาคนที่

## ตารางที่ 4-42 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
	<p>ความรู้ความสามารถมาคุยกัน มาตรการตรงไหนที่ไม่ดีให้มาปรับปรุง เรากำหนดให้ทุก สก.จัดสภาพาแฟสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หัวหน้า สก.เป็น CEO ที่จะมารับฟังความคิดเห็นของงานแต่ละด้านใน สก. ไม่ว่าจะเป็นงานสืบสวน ป้องกันปราบปราม สายตรวจ สอบสวน มาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในรอบสัปดาห์ที่ผ่านมา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด และมีบูรณาการในการทำงาน</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2	<p>มีเป็นประจำ เวลาผู้บังคับบัญชามีการประชุมกำลังพลในสังกัด จะเปิดโอกาสให้ตำรวจในสังกัดหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น แจ้งข้อขัดข้อง อุปสรรค ปัญหาในการทำงาน หรือแม้กระทั่งเรื่องส่วนตัว ของตำรวจมีแนวทางหรือข้อบังคับ 1212 คู่มือถึงเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นต้องลงมาใส่ใจดูแล</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	<p>มีการเปิด โอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น โดยเท่าเทียมกัน เช่น หากจะดำเนินการเรื่องนี้ ทุกคนมีความเห็นอย่างไร แต่งานส่วนใหญ่จะสั่งมาจากหน่วยเหนือ ซึ่งกำหนดแผนงานมาแล้ว หน่วยจึงมีหน้าที่ปฏิบัติตามหรือหาแนวร่วมมาทำตามแผนตามนโยบายเป็นส่วนใหญ่ แต่ส่วนที่ริเริ่มเอง จะทำในรูปแบบคณะกรรมการ มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลข้าราชการตำรวจ (กต.ตร.) ประจำหน่วย (ทั้งของจังหวัดและสถานีตำรวจ) จะบริหารจัดการในภาพรวมของตำรวจ มีบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของตำรวจ เพื่อชี้แนะว่าควรทำอย่างไร แก้ไขปัญหาอย่างไร ในสายตาของประชาชนที่มองตำรวจ หรือในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีปัญหาอย่างไร จะได้ช่วยกันแก้ไขและประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกทราบ</p>

## ตารางที่ 4-42 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	ด้านธรรมเนียมในองค์กร เห็นได้จากการปฏิรูปสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการสอบถามอย่างสม่ำเสมอ ว่าต้องการแบบไหนอย่างไร ให้แสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ ประกอบกับการจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ทันสมัย ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงได้

ตารางที่ 4-42 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ผู้บังคับขานให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น มีมาตรการ 1212 ควบคุมดูแล ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการประชุมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ เพื่อสอบถามสถานการณ์และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

คำถามที่ 7 หน่วยงานของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือไม่ และท่านมีแนวทางการพัฒนางานให้เกิดความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวอย่างไร คำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-43 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาของตำรวจไหม ถ้าเป็นฝ่ายอำนวยการ มีความเหมาะสม แต่ถ้าเป็นฝ่ายปฏิบัติการ อยู่ตามสถานีต่าง ๆ ไม่เหมาะสม เนื่องจากว่างานของตำรวจ มีเยอะ มีทั้ง

ตารางที่ 4-43 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
	<p>งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การดูแลความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง งานการถวายความปลอดภัย การอารักขาบุคคลสำคัญต่าง ๆ ซึ่งบางครั้ง กรณีมีเหตุการณ์ชุมนุมทางการเมือง ต้องใช้กองร้อยควบคุมฝูงชนคือกำลังข้าราชการตำรวจตาม สภ.เข้ามาทำงาน ดูแลปริมาณงานมันเยอะ งานของตำรวจที่จริงเยอะ เราไปรับเอาหลาย ๆ งานมาดูแล เพราะหน้าที่ของเรานั้นครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาทั้งหมด เราจะเข้าไปดูแล ส่วนเรื่องความสมดุลในชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว เราพยายามจัดคน ร้องขอหน่วยเหนือ กรณีมีนักเรียนนายสิบที่จบมาใหม่ ขออัตราเพิ่ม นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เราพยายามขอเพิ่ม ให้คนสมดุลกับงาน ในส่วนของชีวิตส่วนตัวเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะพูดลำบาก อาชีพตำรวจมันไม่เหมือนกับอาชีพอื่น เราเป็นตำรวจ 24 ชั่วโมง มีเหตุต่าง ๆ ก็ต้องไป โดยเฉพาะสายปฏิบัติการสายที่อยู่ตามโรงพัก เราจะไม่มียวันหยุด ทำงาน 24 ชั่วโมง ฉะนั้นปัญหาเรื่องครอบครัว ส่วนใหญ่ตำรวจจะมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย อย่างเช่นช่วงเทศกาลต่าง ๆ หยุด 4 วัน 5 วัน ราชการอื่นเขาปิด พากครอบครัวไปเที่ยว แต่ตำรวจต้องอยู่ทำงาน ไม่สามารถพากครอบครัวไปเที่ยวได้ นี่เป็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของผมทางแกก็คือในช่วงเทศกาล เช่น งานปีใหม่ เราจะห้ามไม่ให้ข้าราชการตำรวจลาพัก แต่หลังจากเสร็จสิ้นภารกิจต่าง ๆ ก็จะอนุญาตให้เขาไปตามสิทธิที่พึงจะได้</p>
<p>ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2</p>	<p>ปริมาณงานกับสัดส่วนกำลังพล ยังไม่ไปด้วยกันไม่บาลานซ์ ผกผัน ยังขาดแคลนกำลังพล เพราะปัญหาสังคมยังต้องใช้ตำรวจเข้าไปทำหน้าที่ ต้องยอมรับอย่างหนึ่งว่าปัจจุบันสังคมปัญหา สลับซับซ้อน ส่วนความสมดุลของเวลางานและเวลาส่วนตัว จัดการโดย เวลางานตั้งใจปฏิบัติงานให้เต็มที่ วันหยุดจะได้เป็นวันของเรา เป็นวันหยุดราชการทำเรื่องส่วนตัว</p>

## ตารางที่ 4-43 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	<p>ในภาพรวมปริมาณและเวลาไม่เหมาะสม งานมีมาก ตำรวจต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานขึ้นอยู่กับแต่ละพื้นที่ ทั้งขนาดและเศรษฐกิจ ต้องแบ่งเป็นผลัด 8,1224 ชั่วโมง แล้วแต่ปริมาณงาน ความเจริญของพื้นที่และนโยบายของผู้บริหาร แต่ไม่มีคำตอบแทนให้ ปกติข้าราชการอื่น การจัดเป็นผลัดจะจัดคำตอบแทนให้ วันหยุดหรือเทศกาล อาจไม่ได้หยุด ต้องมีข้าราชการตำรวจส่วนหนึ่งอยู่ปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนของฝ่ายอำนวยการเอง ยังมีบางฝ่ายที่มีความเหมาะสม แต่บางฝ่ายไม่มีแล้วแต่เนื้องานที่ปฏิบัติ เพราะปริมาณงานมาก เนื่องจากการแบ่งงาน แบ่งตามหน่วยงาน บางงานงานมาก บางงานงานน้อย แต่ฝ่ายอำนวยการจะมีเวลาในการพักผ่อนกับครอบครัว มีวันหยุดตามวันเวลาราชการ หากไม่มีการเข้าเวรรักษาการณ์ ซึ่งหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปภายในหน่วยงาน แต่ในส่วนของสถานีตำรวจนั้นเป็นการยาก มีการห้ามลาในช่วงเทศกาลหรือสถานการณ์สำคัญของประเทศ หากไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่หรือเข้าเวร ก็ต้องเตรียมพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง หากจำเป็นต้องใช้กำลังพล</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	<p>เวลาราชการและเวลาส่วนตัว ในส่วนตัวสำหรับฝ่ายอำนวยการโดยปกติจะทำงานในวันเวลาราชการ เว้นวันหยุดที่ต้องมีการเข้าเวร ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ทำกิจกรรมกับครอบครัว รวมทั้งมีสิทธิการลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย ได้ตามกำหนด</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	<p>ในส่วนของฝ่ายอำนวยการ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงานใน ถือเป็นสิ่งที่ดีที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงาน ทำให้ทุกคนมีความรักและผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นคิดค้นและ</p>

## ตารางที่ 4-43 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
	พัฒนางานให้มีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ส่วนการจัดสรรเวลาอยู่ที่ตัวเรา ให้ใช้เวลาอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวได้

ตารางที่ 4-41 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หน้าที่ของตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด ช่วงเทศกาลหรือสถานการณ์ บ้านเมืองไม่ปกติต้องเตรียมพร้อมตลอดเวลา ส่งผลให้มีเวลาส่วนตัวน้อย เว้นในสายงานอำนวยการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามเวลาราชการเป็นหลัก จึงอนุญาตให้ลาตามสิทธิได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์

คำถามที่ 8 หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกอย่างไร และท่านมีแนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจอย่างไร คำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-44 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	หน้าที่ของตำรวจคือการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง ดูแลความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน แต่เดิมตำรวจเราจะทำงานในลักษณะองค์กรปิด ทำงานฝ่ายเดียว คิดว่าตำรวจเองเก่งแล้ว สมัยก่อนประชาชน อาชญากรรมยังไม่เยอะ แต่ในปัจจุบันต้องเปลี่ยนลักษณะการทำงานใหม่เป็นในลักษณะเปิดรับรู้โลกภายนอก นำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เพราะว่าประชาชนที่อยู่ในพื้นที่จะรู้ปัญหาดีกว่าตำรวจ ในหลายโครงการที่เรานำมาดำเนินการ เช่น โครงการให้หัวหน้าสถานีกับทีมงาน



## ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
	<p>พบปะพี่น้องประชาชนในชุมชน เพื่อให้รับทราบปัญหาว่ามีปัญหาหรือไม่ เมื่อทราบแล้วนำปัญหามาแก้ไข โครงการบันทึกแจ้งเดือนกัณฑ์ต่าง ๆ มีสมุดตรวจเยี่ยมชาวบ้านเวลากลางคืน ตรงนี้จากแนวทางในการทำงานของเรา ทำให้ประชาชนทราบในการทำงานของเรา สมัยก่อนตามตรอก ซอย ประชาชนนอนหลับดี 1 ดี 2 นอนหลับ ไม่รู้ว่าตำรวจไปตรวจ แต่พอเราทำโครงการบันทึกแจ้งเดือนกัณฑ์ ไปแจ้งให้ทราบ กลางคืนมีหลักฐานการตรวจ ว่าเมื่อคืนประมาณตี 2 มีสายตรวจชื่อนี้มาตรวจบ้านเขา เขาได้รับความพึงพอใจให้กับตำรวจ และสุดท้ายเขาจะมีจิตอาสาเข้าร่วมทำงานกับตำรวจ ส่วนการพัฒนาภาพลักษณ์ของตำรวจ อย่างที่บอกคือ เปลี่ยนองค์กรปิดเป็นองค์กรเปิด ให้ประชาชนหรือขอความร่วมมือกับประชาชนให้เขาเข้าทำงานร่วมกับตำรวจ</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2	<p>การทำงานของตำรวจเป็นหน่วยอยู่ในส่วนภูมิภาค การทำงานแน่นอนว่าจะต้องบูรณาการงานกับจังหวัดคือผู้ว่าราชการ หรือท้องถิ่น เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ซึ่งต้องประสานให้ความร่วมมือ หรือรวมกระทั่งขอความร่วมมือ ขอรับการสนับสนุน ในส่วนที่สามารถทำได้ เพราะในแง่งบประมาณไม่เพียงพอ องค์กรเหล่านี้ถ้าเราให้ความร่วมมือแล้ว หากเราขอรับการสนับสนุน คาดว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเช่นกัน ส่วนเรื่องการพัฒนาภาพลักษณ์ ควรมีการปลูกจิตสำนึกการทำงานของข้าราชการ โดยให้นึกถึงหน้าที่ โดยหน้าที่หลักของตำรวจส่งผลต่อประชาชน ถ้าประชาชนมีความพึงพอใจ เราปฏิบัติต่อประชาชนเท่าเทียมกันทุกคน แง่การใช้กฎหมาย การให้บริการ มันจะส่งผลต่อสังคม เมื่อประชาชนพึงพอใจ สังคมจะน่าอยู่มากยิ่งขึ้น</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	<p>ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในหน่วยงาน มีความสามัคคี พุดคุยกัน ได้ ส่วนบุคคลภายนอก มีการทำกิจกรรมร่วมกันกับหน่วยงาน</p>

## ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	<p>ภายนอก เช่น งานพระราชพิธีต่าง ๆ จัดกำลังเข้าร่วมงานที่ประชาชนหรือหน่วยงานจัดทุกหน่วย ในด้านภาพลักษณ์ หากไม่ได้สร้างชื่อเสียงให้ แต่จะไม่ทำลายชื่อเสียงขององค์กร ทำทุกอย่างให้อยู่ในระเบียบ ข้อบังคับ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชา อะไรที่สามารถช่วยได้ ก็จะช่วยแม้ไม่ใช่หน้าที่ เพราะถือว่าเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ และต้องทำหน้าที่ได้ มีการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เช่น แข่งขันกีฬา กองเชียร์ สร้างความสามัคคีที่ดี การประชุมบริหาร ผู้บังคับการแนะนำหน้าสถานีให้พูดคุยและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความปลอดภัย วินัย และครอบครัว ส่วนความสามัคคีกับหน่วยงานภายนอก จะเข้าร่วมประชุม หรือประกอบพิธีการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่วนเรื่องการพัฒนาภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจ โดยตำรวจเป็นพนักงานใกล้ชิดกับประชาชน สิ่งใดที่สามารถช่วยประชาชนได้ เช่น รถยางแตก สตาร์ทไม่ติด เกิดอุบัติเหตุ ช่วยคนแก่-นักเรียนข้ามถนน ฯลฯ จะดำเนินการให้ทันท่วงที ช่วยให้ประชาชนพึงพอใจและเกิดความปลอดภัย อีกทั้งยังปรับตามสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น โครงการช่วยชาวนา หากสามารถช่วยได้ ยินดีที่จะช่วยเหลือ เช่น ใช้สถานที่ทำการเป็นที่จำหน่ายข้าว ตากข้าว หรือช่วยเหลือข้าว หากพอมีกำลังพลที่ว่างเว้นจากเวร</p>
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	<p>ตำรวจมีหลายสายงาน ในสายงานที่ต้องใกล้ชิด พบปะกับประชาชน ผู้ปฏิบัติงานน่าจะใช้ความรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ในการช่วยเหลือสังคม ส่วนการพัฒนาภาพลักษณ์เมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาให้ตนเองเป็นคนเก่งทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ยึดหลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานราชการข้างเคียง</p>

ตารางที่ 4-44 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทางหน่วยให้ ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมการดึงประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในงานของตำรวจ เป็นหูเป็นตา เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

**คำถามที่ 9** ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใด ที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้น เพราะอะไรคำตอบที่ได้ปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4-45 บทสรุปความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1	ด้านสภาพความเป็นอยู่ สวัสดิการของตำรวจ อย่างที่บอกว่าตำรวจ เราทำงานหนัก แต่ค่าตอบแทนน้อยมาก เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ในกระบวนการยุติธรรม เช่น อัยการ ศาล ของเราได้ค่าตอบแทน ในจำนวนที่น้อยมาก ตรงนี้ควรมีการปรับปรุง พัฒนาเกี่ยวกับเรื่อง การจัดสรรงบประมาณ ให้เทียบเท่ากับหน่วยงานในกระบวนการ ยุติธรรมอื่น ๆ
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2	ย้อนไปที่คำถามที่ 1 คงหนีไม่พ้นเรื่องค่าตอบแทน เพราะ ค่าตอบแทนสร้างความพึงพอใจให้คนทำงาน หากเหมาะสมกับ ปริมาณงานแล้ว ส่งผลต่อผู้ที่ปฏิบัติงานไม่เกิดความเครียด ไม่มี ปัญหาครอบครัว ส่งผลโดยตรงให้ทำงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3	ด้านค่าตอบแทนควรได้รับการปรับปรุงมากที่สุด เพราะตำรวจ ไม่ค่อยมีค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้ นอกจากสวัสดิการปกติของ ข้าราชการ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจในการ ทำงานให้เพิ่มมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้รู้สึกรักองค์กร อยากเป็นตำรวจ

## ตารางที่ 4-45 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	คำตอบที่ได้
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4	เรื่องการพัฒนาความรู้ โดยเฉพาะทางเทคโนโลยี เนื่องจากบางท่านยังเป็นรุ่นเก่าหรือยังไม่มีความรู้ที่เพียงพอ เช่น การพัฒนาทางเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน สร้างฐานข้อมูล การสืบค้นฐานข้อมูล หมายจับ ผู้ต้องหา ทำให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ท้นเหตุการณ์ ข้อมูลถูกต้อง เทียงตรง และเพิ่มเติมเรื่องการน้อมนำการดำเนินชีวิตตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ เช่น ความเป็นอยู่ที่พอเพียง พอประมาณ จะได้ไม่เป็นหนี้ มีมากใช้มาก มีน้อยใช้น้อย
ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5	เน้นการพัฒนาในด้านการช่วยเหลือสังคม

ตารางที่ 4-45 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดึงบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในงานของตำรวจตามหน้าที่ สร้างประโยชน์ให้กับประชาชนและสังคม ตลอดจนการสื่อสารให้ประชาชนและสังคมเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ และด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน การจัดกำลังพลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4-46 สรุปผลการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน แยกเป็นรายบุคคล

คำถาม	นายที่ 1	นายที่ 2	นายที่ 3	นายที่ 4	นายที่ 5
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเนียมและเพียงพอ	คณะกรรมการพิจารณา ค่าตอบแทนตามที่แต่ละหน่วยเสนอมา	ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำ จึงควรมีการออม และ ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จัดการตามงบประมาณ กำลังพล และปริมาณงาน, พยายามเกลี้ยให้เท่า ๆ กัน	คำนึงตามนโยบาย รัฐบาล, ปกติได้เลื่อน ทั้งปี 1.5 ขึ้น เว้นผู้มี ผลงานเป็นที่ประจักษ์	ปฏิบัติตามกรอบที่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด, ควรมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบาย	จัดเวรยามตลอด 24 ชั่วโมง	ควรพัฒนาภูมิทัศน์ ภายนอกอาคาร, ความสะอาด มีการมอบหมายผู้ดูแล	จัดโซนที่จอดรถ	เน้นความสะอาด, 5 ส	จัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน, มีความเพียงพอของวัสดุ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	พิจารณาปรับคนมาช่วยราชการตามความรู้ความสามารถ	เปิดอบรมภาษา	มีการอบรม ฝึกแถว ประชุม	จัดให้มีการอบรม หรือ ส่งข้าราชการตำรวจเข้าอบรมของหน่วยอื่น	มีคู่มือในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	พิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้, ปกป้องเมื่อถูกกลั่นแกล้ง	ไม่ชัด แต่ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ	เป็นอาชีพราชการ การเลื่อนยศตำแหน่ง ยึดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ใช้เวลาในการศึกษาเพิ่มเติม, มีสิทธิของทางราชการ	สนับสนุนให้ศึกษาคุณงานและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

คำถาม	นายที่ 1	นายที่ 2	นายที่ 3	นายที่ 4	นายที่ 5
5. การบูรณาการทางสังคม	1 stop service, กำหนด ห้วงเวลาดำเนินการให้ ทราบ, มีช่องทาง ร้องเรียน	ประสานงานทางข้าง นำ เทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลด ขั้นตอนและประหยัด ทรัพยากร	คุณภาพงานเป็นหลัก ปฏิบัติตามความเร่งด่วน	1 stop service	มีคู่มือและระเบียบเป็น แนวทางในการ ปฏิบัติงาน
6. ธรรมเนียมในองค์กร	ให้อิสระในความคิด, ระดมความคิด, จัดสภา กาแฟสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	เปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็น, มีมาตรการ 1212	เปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็น แต่งาน ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้อง ปฏิบัติตามแผนที่วาง มาแล้ว, นำ กต.ตร.มา มีส่วนร่วมในการ บริหารงานตำรวจ	มีการสอบถามความ คิดเห็น	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ ใช้ความรู้ และมีส่วนร่วม ในการวางแผนและ ปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ยังไม่เหมาะสม แต่ พยายามขอกำลังพลเพิ่ม ให้เหมาะสมกับปริมาณ งาน	ไม่สมดุล แต่เวลางาน ควรปฏิบัติงานให้เต็มที่ เพื่อวันหยุดจะได้เป็น วันหยุด	ไม่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับ พื้นที่และปริมาณงาน	ในส่วนฝ่าย อำนาจการ พอมิ เวลาได้พักผ่อน ลา ได้ตามสิทธิ	ให้จัดสรรและใช้เวลา อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

คำถาม	นายที่ 1	นายที่ 2	นายที่ 3	นายที่ 4	นายที่ 5
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	นำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา, เปลี่ยนองค์กรปิดให้เป็นองค์กรเปิด	บูรณาการงานกับจังหวัดท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ	ทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก	ทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก	ใช้ความรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อช่วยเหลือประชาชน
9. ด้านที่ควรปรับปรุงมากที่สุด	สภาพความเป็นอยู่, สวัสดิการ, ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน	การพัฒนาความรู้ความสามารถ	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

หมายเหตุ

ข้าราชการตำรวจ นายที่ 1 พล.ต.ต.ธีรพล จินดาหลวง, วันที่สัมภาษณ์ 1 ธันวาคม 2559

ข้าราชการตำรวจ นายที่ 2 พ.ต.ท.หญิง ภคินี พนาสนธิ์, วันที่สัมภาษณ์ 28 พฤศจิกายน 2559

ข้าราชการตำรวจ นายที่ 3 พ.ต.ท.หญิง จินตนา บรรเทงจิตร, วันที่สัมภาษณ์ 25 พฤศจิกายน 2559

ข้าราชการตำรวจ นายที่ 4 ร.ต.อ.หญิง นิสมา มาเนา, วันที่สัมภาษณ์ 25 พฤศจิกายน 2559

ข้าราชการตำรวจ นายที่ 5 ร.ต.อ.หญิง นัยนา คำทอง, วันที่สัมภาษณ์ 25 พฤศจิกายน 2559

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการศึกษาในรูปแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ควบคู่กันไป มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

#### สรุปผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 310 นาย ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามสัดส่วนที่กำหนดโดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สามารถวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.925 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, One-way Analysis of Variance F-test, Multiple linear regression analysis สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุ 40-49 ปี สถานภาพการสมรส สมรสและอยู่ร่วมกัน การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับชั้นประทวน สายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป และรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท

2. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.66$ ) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.02$ )

3. ระดับความคิดเห็นต่อด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน



โดยรวมอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 2.89$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.95$ ) ผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.83$ )

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ระดับชั้น สายงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ธรรมเนียมในองค์กร และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติราชการได้ร้อยละ 32.60 และพบว่า ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายความแปรปรวนของความสามารถเชิงสมรรถนะได้ร้อยละ 32.70

## ส่วนที่ 2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ในส่วนของแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตร ที่บริหารงานเกี่ยวข้องกับกำกับและดูแลคุณภาพชีวิต จำนวน 5 นาย สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ องค์กรมีหน้าที่บริหารงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง และพยายามจัดสรรให้กับกำลังพลอย่างเหมาะสม ตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งค่าตอบแทนยังน้อย เมื่อเทียบกับหน่วยงานยุติธรรมอื่น และภาวะเศรษฐกิจ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสัดส่วนตามพื้นที่ที่สามารถทำได้ มีกิจกรรมรักษาความสะอาดของหน่วยงาน เช่น 5 ส Big cleaning Day เป็นต้น มีข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ คอยดูแลสถานที่ตั้งของหน่วยตลอด 24 ชั่วโมง

3. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร การจัดกำลังพลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีหลายอย่างอยู่เหนือการควบคุมของหน่วย แต่ภายในหน่วยเอง พยายามส่งเสริมการพัฒนา

ความรู้ ความสามารถ และบริหารกำลังพลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เช่น การให้ช่วยราชการตามความเหมาะสม จัดอบรม โครงการต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี ภาษา ยุทธวิธีตำรวจ เป็นต้น

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงงาน โดยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ตามแนวทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสิทธิ, สวัสดิการต่าง ๆ ตามระบบของราชการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้อบรมและศึกษาต่อ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของสถานีตำรวจมีการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว และกำหนดชั่วโมงในการดำเนินงาน ในทุกงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อาจประสานงานทางข้าง ลดการใช้ทรัพยากร เพิ่มความรวดเร็ว

6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น มีมาตรการ 1212 ควบคุมดูแล ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการประชุมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ เพื่อสอบถามสถานการณ์และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หน้าที่ของตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด ช่วงเทศกาลหรือสถานการณ์บ้านเมืองไม่ปกติต้องเตรียมพร้อมตลอดเวลา ส่งผลให้มีเวลาส่วนตัวน้อย เว้นในสายงานอำนวยจราจร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามเวลาราชการเป็นหลัก จึงอนุญาตให้ลาตามสิทธิได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์

8. ด้านเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทางหน่วยให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมการดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานของตำรวจ เป็นหูเป็นตาเพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

9. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดึงบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในงานของตำรวจตามหน้าที่ สร้างประโยชน์ให้กับประชาชนและสังคม ตลอดจนการสื่อสารให้ประชาชนและสังคมเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ และด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน การจัดกำลังพลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นสายงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งด้านผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ จากการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้น และสายงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งงานวิจัยของ ธวัช ชมเทศ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 8 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 8 ด้าน จากการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและความปลอดภัย

สอดคล้องคล้อยกับงานวิจัยของแผนเมือง สุภาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และเหมือนฝัน กันทา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภูมิตา กบรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ธรรมเนียมในองค์กร ด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ รายได้และค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การบูรณาทางสังคม ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ขัดแย้งกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และทศพล คำแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือ ความสมดุลแห่งชีวิตการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สิทธิส่วนบุคคล โอกาสการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และคำตอบแทนที่ยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านผลการปฏิบัติราชการ พบว่า คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านผลการปฏิบัติราชการ ส่วนธรรมนุญ ในองค์กร และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านผลการปฏิบัติราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ พบว่า คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ส่วนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมนุญในองค์กร และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธวัช ชมเทศ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 8 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านคำตอบแทนและความพอเพียงของรายได้และรายจ่าย และด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เนื่องด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ต้องยึดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเป็นหลัก ให้สอดคล้องกับภารกิจหลักในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา และอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 2547) อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่

เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้นโยบายการบริหารจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งด้านกำลังพล วัสดุ ครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการภายในองค์กรเอง ไม่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเช่นไร ตำรวจยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ เพราะหน้าที่ที่ต้องทำเพื่อประชาชนและสังคม โดยไม่มีวันหยุด ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติอาจมีแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารขององค์กร นโยบายขององค์กร กำลังพล งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ ปัจจุบันตำรวจจะคิดถึงความพึงพอใจของประชาชนและประโยชน์ที่ประชาชน/ สังคมจะได้รับว่ามีความคุ้มค่าหรือมีคุณค่าเพียงพอกับที่ได้ลงทุนลงแรง/ ใช้งบประมาณไปหรือไม่ รวมทั้งทำอะไรตำรวจจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การเป็นตำรวจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพทั้งระบบ (Total quality police leadership) (ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต การที่คนจะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่าเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป (แผนเมือง สุภาพันธุ์, 2558) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและดำรงอยู่ได้

3. ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 2 ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถเชิงสมรรถนะ ผลการปฏิบัติราชการ

สอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาบริหารงานบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม รอบระยะเวลาการประเมินผลประจำปี 2559 ครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1-30 กันยายน พ.ศ. 2559 ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเหนือผู้รับการประเมินขึ้นไป 1 ระดับ และผู้บังคับบัญชาเหนือผู้ประเมิน 1 ระดับ เป็นผู้ตรวจสอบ ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในกลุ่มดี (สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ครั้งที่ 2 ผนวก ค., 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของฉลาด พลนากการ (2556) ศึกษาเรื่องการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ

สยุมภู สิทธิกุล (2558) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสถานีตำรวจภูธร  
ชะอำ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร  
จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนจากสำนักงาน  
ตำรวจแห่งชาติ ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับหน่วยงานยุติธรรมอื่น งบประมาณที่ได้รับ  
ทางองค์กรจะพิจารณาจัดสรรให้ตามความเหมาะสม

4.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จัดการภายใต้ข้อจำกัดด้านพื้นที่  
และงบประมาณ ด้านความปลอดภัย มีการจัดเวรรักษาการณ์ตลอด 24 ชั่วโมง ส่วนการปฏิบัติ  
หน้าที่ที่มีความเสี่ยงสูงกว่าการรับราชการในอาชีพอื่น ๆ แต่มีการฝึกอบรมยุทธวิธี เพื่อช่วยให้การ  
ทำงานสำเร็จและปลอดภัย

4.3 ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร อาจมีขีดจำกัดในเรื่อง  
นโยบาย กำลังพลและเวลา แต่พยายามจัดกำลังพลให้ตรงกับงาน รวมทั้งมีการฝึกอบรม เช่น  
เทคโนโลยี ภาษา ยุทธวิธี เป็นต้น

4.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ได้เสนอบุคคลเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง  
ตามกรอบและความเหมาะสม ส่วนด้านความมั่นคง มีสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ตามระเบียบของ  
กรมบัญชีกลาง

4.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร  
มีการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อแบบ 1 Stop service สามารถกำหนดระยะเวลาดำเนินการได้

4.6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี จัดประชุม  
เป็นประจำเพื่อทราบสถานการณ์การทำงาน ใช้มาตรการ 1212 ในการควบคุมดูแล  
ผู้ได้บังคับบัญชา นำการระดมความคิดเห็นมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน

4.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้วยปริมาณงานมีจำนวนมาก  
ทำงานในหลายหน่วยงาน ประกอบกับต้องมีกำลังพลปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่สามารถลา  
หยุดได้ในช่วงเทศกาลหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน ทำให้มีเวลาส่วนตัวน้อย ตัวข้าราชการตำรวจเองจึง  
ต้องจัดสรรเวลาส่วนตัวเท่าที่มีอยู่ตามสภาพให้เพียงพอ และจะอนุญาตให้ลาได้ตามสิทธิ หากไม่  
เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

4.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ  
ของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน นำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของตำรวจ

จากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากที่สุด เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐาน เป็นสิ่งแรกที่ผู้ปฏิบัติ ราชการพึงมีพึงได้ ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ สิทธิสวัสดิการ เป็นการสร้างแรงจูงใจ ในลำดับต้น กระตุ้นให้เกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ

แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่มี ระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบันด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำอยู่ในสอง ลำดับสุดท้าย ที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด โดยตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ความสำคัญ และพยายามบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในทุก ๆ ด้าน เห็นได้จาก ในทุก ด้านมีการดำเนินการ ปรับปรุง และบูรณาการ ให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ แต่อาจทำได้มากบ้าง น้อยบ้าง เนื่องจากข้อจำกัดต่าง ๆ และขอบเขตของอำนาจ ฯลฯ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ แผนเมือง สุภาพันธุ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรมีการพิจารณาเงินค่าตอบแทน ต่าง ๆ การมอบหมายงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ ควรจัด ให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิรุพห์ กาดทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับ การตรวจคนเข้าเมือง 6 พบว่า ควรสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาบุคลากร การทำงานแบบ บูรณาการ การปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานในการพิจารณา ความดีความชอบ

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

หัวข้อ	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง	มีการบริหารคุณภาพชีวิต การทำงานให้ ตามขอบเขตที่ ส่วนกลางกำหนด และข้อจำกัด

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

หัวข้อ	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ควรได้รับการปรับปรุงมากที่สุด	ลำดับ 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ลำดับ 2 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ลำดับ 3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	ลำดับ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ลำดับ 2 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ลำดับ 3 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ควรได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยเฉพาะความปลอดภัยของวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่จำเป็นอย่างครบครัน เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนคน	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ยังน้อยเมื่อเทียบกับภาวะเศรษฐกิจและค่าตอบแทนของหน่วยงานยุติธรรมอื่น แต่ปริมาณงานมีมาก

การบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดละเชิงเทรา สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการของข้าราชการพลเรือน ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ซึ่งเห็นความสำคัญของบุคลากร จัดให้องค์กรมีการดูแลและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่กล่าวว่าความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนเมื่อเทียบกับองค์กรงานยุติธรรมอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าองค์กรควรมีการ



พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้เทียบเท่ากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรงานยุติธรรมอื่น อีกทั้งควรบริหารจัดการเงินตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี่ยงเบนเดินทางไปราชการ สวัสดิการ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ตามค่าครองชีพในปัจจุบัน และเบิกจ่ายให้ในเวลาที่เหมาะสม ควรจัดให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นตามสิทธิให้ครบถ้วน หรือสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น โครงการอาหารกลางวัน สนับสนุนอาชีพเสริมสร้างรายได้ให้ครอบครัวตำรวจ จัดพื้นที่ทำเกษตรกรรม เพื่อนำผลผลิตมาใช้ในครัวเรือนหรือจำหน่าย เป็นต้น ภายใต้ขีดจำกัดด้านงบประมาณ และทรัพยากร โดยพิจารณาตามสิทธิที่พึงได้รับ ปริมาณงาน และความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่จำเป็น เหมาะสมกับปริมาณงานและผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าองค์กรควรมีการขอและหางบประมาณ และบริหารจัดการให้แต่ละองค์กร โดยพิจารณาจากปริมาณงานและกำลังพล ไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานต้องนำทรัพย์สินส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อีกทั้งควรจัดการพื้นที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ

3. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าหน่วยควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ทางด้านการศึกษา อบรม ที่สามารถช่วยหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งปรับตำแหน่งหน้าที่ให้ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา อบรมอย่างเต็มที่ ตรงกับศักยภาพที่มีอยู่มากที่สุด

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าหน่วยควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน ความสามารถเชิงสมรรถนะ ตามความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม ลดการพิจารณาตามความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ อีกทั้งมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการบูรณาการทาง พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าหน่วยควรมีการปรับกระบวนการทำงาน กำหนดแผนงาน ผู้ปฏิบัติ ขั้นตอน ระยะเวลา มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน

ลดปริมาณงานที่ซ้ำซ้อนกัน ปรับแผนการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ เพื่อให้งานทันเวลาและถูกต้อง ครบถ้วน อีกทั้งควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การศึกษาดูงาน กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ กิจกรรมนันทนาการ/ออกกำลังกาย เป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า การได้รับการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าหน่วยควรมีการส่งเสริมข้าราชการตำรวจให้ยึดถือระบบคุณธรรมเป็นหลัก ทั้งการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้มาติดต่อ อีกทั้งให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว แต่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและปัญหาเกี่ยวกับงานและส่วนตัว เมื่อต้องการ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า มีเวลาพักผ่อน คุณแลสุขภาพ ร่วมงานสังคม และกิจกรรมนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าหน่วยควรมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ จัดเวร โดยพิจารณาถึงกำลังพล ปริมาณงาน และความสามารถที่จะกระทำได้ภายในระยะเวลา เนื่องจากข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานต้องอยู่ปฏิบัติงานหรือเตรียมพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในยามปกติและยามฉุกเฉิน เพื่อรองรับสารพันปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนและสังคม ดังนั้น หากสามารถยืดหยุ่นเรื่องเวลาได้ในยามปกติ ควรอนุญาตให้ข้าราชการตำรวจลาได้ตามสิทธิ ในยามฉุกเฉิน ควรอนุญาตให้ข้าราชการตำรวจลาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ อีกทั้ง ควรไม่สร้างหรือเพิ่มความวิตกกังวลและความเครียดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน และควรจัดปริมาณงานในแต่ละหน้างานให้เหมาะสมกับเวลา

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวกับชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าหน่วยควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคมมากขึ้น เพราะการสื่อสารกับประชาชนจะช่วยให้ประชาชนรับรู้การทำงานของตำรวจ เข้าใจ เป็นมิตรกับตำรวจ พร้อมทั้งจะแจ้งเบาะแสหรือให้ความร่วมมือในการทำงานของตำรวจให้สำเร็จได้ ทั้งนี้ตัวตำรวจผู้ปฏิบัติงานเองมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก พร้อมทั้งจะเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม หากสามารถจัดสรรเวลาได้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในแต่ละองค์กร อาจเหมือนหรือแตกต่างกัน ภายใต้การปฏิบัติงานที่มีขีดจำกัดด้านกำลังพล งบประมาณ ทรัพยากร และที่สำคัญที่สุดคือนโยบายขององค์กร กับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่การปฏิบัติงานต้องทำหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงให้ได้

เพราะหน้าที่คือหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรรักษาความสำคัญและดูแลคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม บำบัดทุกข์ บำรุงสุข เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี และที่สำคัญควรสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจดำรงชีวิตอย่างพอเพียง น้อมนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ฯ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนถึงระลึกอยู่เสมอว่า

การจับผู้ร้ายนั้นไม่ถือเป็นความชอบ เป็นแต่นับว่าผู้นั้นได้กระทำครบถ้วนแก่หน้าที่เท่านั้น แต่จะถือเป็นความชอบต่อเมื่อได้ปกครองป้องกันเหตุร้ายให้ชีวิตและทรัพย์สินของข้าแผ่นดินในท้องที่นั้น อยู่เย็นเป็นสุขพอสมควร (พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 5 พระราชทานแก่ข้าราชการตำรวจ, ม.ป.ป.) และ “ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ขอให้ทำงานทำหน้าที่ เพื่อหน้าที่ อย่างนึกถึงบำเหน็จรางวัล หรือผลประโยชน์ ขอให้ถือว่าการทำหน้าที่ที่สมบูรณ์เป็นทั้งรางวัลและผลประโยชน์อย่างประเสริฐ จะทำให้บ้านเมืองของเราอยู่เป็นสุขและมั่นคง” (พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9, 2533)

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา แยกแต่ละองค์กร ว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร ในแต่ละพื้นที่หรือแต่ละสถานีตำรวจมีความแตกต่างกันอย่างไร มีอะไรบ้างที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน เพื่อหาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ ตลอดจนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนและสังคมในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น
3. การศึกษาครั้งต่อไป อาจเพิ่มเติมกรอบแนวคิดการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือปรับกรอบ หรือปรับแนวคิด หรือทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่สอดคล้องถูกต้อง มาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริง



ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์. (2559). เข้าถึงได้จาก

<http://thesisavenue.blogspot.com/2008/09/maslows-general-theory-of-human.html>

ทฤษฎีความต้องการ (Need theories). เข้าถึงได้จาก

[http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm)

ธวัช ชมเทศ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 8. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นโยบายการบริหารราชการของพลตำรวจเอก จักรทิพย์ ชัยจินดา ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2559. (2559). เข้าถึงได้จาก

<http://lumphun.police.go.th/images/PT1/nayoby-pt1.pdf>

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7.). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. เข้าถึงได้จาก

<https://www.google.co.th/url?.doc&usq=AFQjCNG->

[HqHsB1B5gI1WzPK1nC5TI9Ynsw&bvm=bv.131286987,d.c2I](https://www.google.co.th/url?.doc&usq=AFQjCNG-HqHsB1B5gI1WzPK1nC5TI9Ynsw&bvm=bv.131286987,d.c2I)

แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. (2559). เข้าถึงได้จาก [rtpstrategy.police.go.th/web2013/wp-content/uploads/.../draft-plan-affair-2559.doc](http://rtpstrategy.police.go.th/web2013/wp-content/uploads/.../draft-plan-affair-2559.doc).

แผนเมือง สุภาพันธุ์, ร.ต.ท. (2558). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระบรมราโชวาท. (2559). เข้าถึงได้จาก

<https://www.nampen.rayong.police.gp.th/data/page28.htm>

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช 2552. (2552, 6 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 2

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช 2547. (2547, 14 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 2-4.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551. (2551, 25 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 13,27.

- ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ*  
โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พล คำแก้ว, ส.ต.ต. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้น  
ประทวน สถานีตำรวจภูธร โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภณิตา กบรัตน์, ร.ต.อ.หญิง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้น  
ประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1.  
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- วนิดา ช้างศิริทรัพย์. (2555). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ แผนกอายุรกรรม  
โรงพยาบาลบุรีรัมย์. รายงานการศึกษาอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วัลลี ผิวหอม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ปรัชญา  
ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏอุบลราชธานี.*
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (ม.ป.ป.). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม. เข้าถึงได้จาก [http://www.thailandindustry.com/  
online/mag/view2.php?id=773&section=30&issues=74](http://www.thailandindustry.com/online/mag/view2.php?id=773&section=30&issues=74)*
- วิรุฬห์ กาดทอง. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตรวจคนเข้า  
เมือง 6. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการบริหาร. ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สยมภู สิทธิสกุล. (2558). *ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจสถานีตำรวจภูธร  
ชะอำ. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
นันทนาชาติแสดมฟอร์ด.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553, 27 กันยายน). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากุณภาพ  
ชีวิตข้าราชการพลเรือน. ที่ นร.1012/ว 38. หนังสือราชการ.*

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557, 27 กันยายน). *แนวทางการปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ*. ที่ 0000.25/ว 66. บันทึกข้อความ.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (ม.ป.ป.). *การทำงานอย่างมีความสุข*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/427432>
- เหมือนฝัน กันทา. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญญา ปลอดเปลื้อง. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปฏิบัติการ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/tnaph/article/viewFile/11885/10713>
- Chai. (2010). *จากความมั่นคงในอาชีพ...สู่คุณภาพชีวิตข้าราชการ*. ในยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิตข้าราชการ. เข้าถึงได้จาก <http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL/?p=192>
- Colaizzi, P. F. (1978). *Psychological research as the phenomenologist views it*. In R. S. Valle & M. King (Eds.), *Existential phenomenological alternatives for psychology* (pp. 48-71). New York: Plenum
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- McClelland, W. C., Gehrels, G. E., Samson, S. D., & Patchett, P. J. (1992). Structural and geochronologic relations along the western flank of the coast mountains batholith; stikine river to cape fanshaw, central southeastern Alaska. *Journal of Structural Geology*, 14(4), 475-489.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: *What is it?*. *Sloan Management Review*, 4 (7), 20-23.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1993). *Human resources and personnel management* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๖๒๒๓/๑๘๗๑

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการทำงานนิพนธ์

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตามที่ ร้อยตำรวจโทหญิงสุภารัตน์ สีลัง รหัสประจำตัว ๕๗๗๑๐๒๖๖ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๓ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สนใจทำงานนิพนธ์ในหัวข้อ “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี ดร.กฤษ จรินทร์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งนิสิตมีความจำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและขอสัมภาษณ์จากหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานนิพนธ์ดังกล่าว

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตของวิทยาลัยฯ เข้าพบและเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาแก่ผู้ถือหนังสือ คือ ร้อยตำรวจโทหญิงสุภารัตน์ สีลัง นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๓ ศูนย์ศึกษาบางแสน เบอร์ติดต่อ ๐๘๔ - ๖๓๗๕๗๑๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพรินทร์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๐, ๑๒๓

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๒

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่กระทบต่อตัวท่านและการทำงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

#### ส่วนที่ 1 บั๊จจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

##### 1. เพศ

ชาย

หญิง

##### 2. อายุ

อายุไม่เกิน 30 ปี

อายุ 30 - 39 ปี

อายุ 40 - 49 ปี

อายุ 50 - 60 ปี

##### 3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรสและอยู่ร่วมกัน

สมรส แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

หย่าร้าง/ หม้าย

##### 4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

##### 5. ระดับชั้น

ประทวน

สัญญาบัตร

##### 6. สายงาน

อำนวยการ

ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม

จราจร

สืบสวน

สอบสวน

##### 7. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

##### 8. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท

15,001-30,000 บาท

30,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง ในแต่ละหัวข้อโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน, เงินประจำตำแหน่ง, ค่าล่วงเวลา) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ					
2	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร เช่น อาหารกลางวัน บ้านพัก เป็นต้น					
3	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรยุติธรรมอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน					
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>						
4	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การจัดวางของ) ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
5	ในการทำงาน มีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่จำเป็นครบครัน เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนคน					
6	องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น สถานที่จอดรถ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้องเอนกประสงค์ ห้องสุขา เป็นต้น					
<b>การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร</b>						
7	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน หรือรับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
8	หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
9	องค์กรของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร เช่น อบรม ศึกษาต่อ เป็นต้น					
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
10	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบสูงขึ้น					
11	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม					
12	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายของท่าน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การบูรณาการทางสังคม</b>						
13	ท่านมีโอกาสได้ร่วมงาน แบ่งปันความรู้หรือพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
14	ท่านได้รับความสนับสนุน ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อท่านต้องการ					
15	องค์กรของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน					
<b>ธรรมเนียมในองค์กร</b>						
16	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน					
17	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหาและความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านได้รับการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>						
19	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน ตามเวลาราชการ					
20	นอกเวลาราชการ ท่านสามารถตัดความวิตกกังวลความเครียดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
21	ท่านมีเวลาพักผ่อน ดูแลสุขภาพ ร่วมงานสังคม กิจกรรมนันทนาการ ตามความเหมาะสม					
<b>ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
22	องค์กรของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก					
23	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวกับชุมชนและสังคม					
24	ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม					

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง ในแต่ละหัวข้อโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ประสิทธิภาพในการทำงาน		ระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบัน			
		ดีเยี่ยม	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
<b>ผลการปฏิบัติราชการ</b>					
1	งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย				
2	คุณภาพของงาน ปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยความรวดเร็ว มีความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน				
3	รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ				
4	การปกครองบังคับบัญชา				
<b>ความสามารถเชิงสมรรถนะ</b>					
5	ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธีในการทำงานของตนเองและความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
6	มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพ				
7	มีส่วนร่วมในงานตามหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
8	ประพฤติ ปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น				

\*\*\* ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ \*\*\*

## แบบสัมภาษณ์

### เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดยะเชิงเทรา

ตำแหน่ง.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

#### แนวคำถาม

1. หน่วยงานของท่านมีหลักในการบริหารจัดการค่าตอบแทนอย่างไร และท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรมได้อย่างไร (ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ)
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดการกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยภายในหน่วยงานอย่างไร และท่านมีแนวทางการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างไร (สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย)
3. หน่วยงานของท่านมีแนวทางการพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ และความสามารถอย่างไร (การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร)
4. หน่วยงานของท่านมีแนวทางการพัฒนาที่สนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานให้กับข้าราชการตำรวจอย่างไร (ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน)
5. หน่วยงานของท่านมีแนวทางสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างไร (การบูรณาการทางสังคม)
6. หน่วยงานของท่านมีแนวทางการพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างไร (ธรรมเนียมในองค์กร)
7. หน่วยงานของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือไม่ และท่านมีแนวทางการพัฒนางานให้เกิดความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวอย่างไร (ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน)
8. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกอย่างไร และท่านมีแนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจอย่างไร (ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม)
9. ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใด ที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้น เพราะอะไร



**ภาคผนวก ค**

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	24

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL1	79.2000	132.855	.440	.917
QWL2	79.4000	126.662	.716	.912
QWL3	79.3333	128.023	.574	.915
QWL4	78.9333	127.995	.814	.910
QWL5	79.3333	127.195	.634	.913
QWL6	79.3000	127.597	.583	.915
QWL7	79.1667	128.626	.615	.914
QWL8	78.5000	134.672	.436	.917
QWL9	78.9000	128.576	.658	.913
QWL10	78.6333	136.378	.334	.919
QWL11	78.9667	127.757	.744	.911
QWL12	78.9000	126.852	.748	.911
QWL13	78.7000	131.321	.719	.913
QWL14	78.5667	133.978	.531	.915
QWL15	78.9333	128.892	.645	.913
QWL16	78.6333	133.275	.517	.916
QWL17	79.0333	137.620	.262	.920
QWL18	78.8333	132.902	.653	.914
QWL19	78.8667	131.982	.612	.914
QWL20	79.0333	136.447	.330	.919
QWL21	79.0333	139.482	.106	.924
QWL22	78.4333	134.944	.412	.917
QWL23	78.7333	135.720	.388	.918
QWL24	78.3000	128.562	.635	.913

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Performance1	22.0667	8.754	.567	.860
Performance2	22.1667	8.833	.593	.858
Performance3	21.9000	8.162	.610	.855
Performance4	22.0667	8.478	.565	.859
Performance5	22.0333	7.826	.594	.858
Performance6	21.9333	6.754	.862	.822
Performance7	21.9333	8.409	.548	.861
Performance8	21.8333	8.075	.692	.846

ภาคผนวก ง  
ผลตรวจอักษรวิสุทธิ

## Plagiarism Checking Report

Created on Dec 20, 2016 at 08:17 AM

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
382896	Dec 20, 2016 at 08:17 AM	57710266@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 1 คุณภาพ.doc	Completed	2.28 %

### Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต, The quality of life of the officers at the Phuket court of justice	เอกชัย คงฤทธิ์พิทยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	2.28 %

## Plagiarism Checking Report

Created on Dec 20, 2016 at 08:17 AM

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
382897	Dec 20, 2016 at 08:17 AM	57710266@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 2 คุณภาพ.doc	Completed	2.67 %

### Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร, Administration of Competencies of Police Officers Affecting Performance Effectiveness of Chumphon Provincial Police Officers	ฉลาด พลนาการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	0.95 %
2	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต, The quality of life of the officers at the Phuket court of justice	เอกชัย คงฤทธิ์พิทยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	0.93 %
3	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี, The Quality of Work Life of Viriya Insurance Employees\, Chanthaburi Branch\, Chanthaburi	สัปดาห์ เพาะปลูก	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.79 %

**Plagiarism Checking Report**

Created on Dec 20, 2016 at 08:17 AM

*Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
382898	Dec 20, 2016 at 08:17 AM	57710266@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 3 คุณภาพ.doc	Completed	0.00 %

*Match Overview*

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

**Plagiarism Checking Report**

Created on Dec 20, 2016 at 08:17 AM

*Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
382899	Dec 20, 2016 at 08:17 AM	57710266@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 4 คุณภาพ.doc	Completed	0.00 %

*Match Overview*

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

**Plagiarism Checking Report**

Created on Dec 20, 2016 at 08:17 AM

*Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
382900	Dec 20, 2016 at 08:17 AM	57710266@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 5 คุณภาพ.doc	Completed	0.00 %

*Match Overview*

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				